

Mémoire d’Au bas de l’échelle (ABE)

Présenté à la Commission de l’économie et du travail
dans le cadre des consultations particulières sur le projet de loi n° 176
“Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions
législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail”



28 mai 2018

TABLES DES MATIÈRES :

Présentation d’Au bas de l’échelle	3
Introduction	4
I^{ère} PARTIE : Travail précaire	5
1. Égalité de traitement pour tous les statuts d’emploi	8
1.1. Justice salariale pour les emplois atypiques et droit au congé annuel	8
1.2. Compenser l’absence des avantages sociaux	10
1.3. Le statut de salarié	11
2. Encadrer les pratiques des agences de placement de personnel	13
2.1. Développer le principe de la coresponsabilité, une solution aux difficultés d’application de la Loi sur les normes du travail à une relation de travail triangulaire	15
2.1.1 Assurer le respect des normes du travail au moyen de la responsabilité solidaire	15
2.1.2 Accroître les responsabilités de l’entreprise cliente : modification au nouvel article 92.6	17
2.1.3 Mettre en place un registre public des permis d’opération	17
2.2 Réglementer l’activité des agences de placement de personnel	18
2.2.1 Établir les modalités du permis d’opération	18
2.2.2 Exiger un contrat de travail écrit	19
2.2.3 Définir le « temporaire » et limiter le recours aux agences de placement de personnel pour des besoins temporaires de main-d’œuvre	20
2.2.4. Reconnaissance du service continu et période d’essai	21
2.3 Interdire les clauses abusives liant les travailleurs aux agences	22
II^e PARTIE : Améliorer le processus de traitement des plaintes contre le harcèlement psychologique au travail	25
1. Simplifier la définition du harcèlement psychologique	25
2. Tenir compte des droits de la personne dans le traitement des plaintes contre le harcèlement discriminatoire en milieu de travail	27
2.1. Prévoir des réparations adéquates aux victimes du harcèlement discriminatoire	28
2.2. Instaurer un Observatoire des droits de la personne	28
3. Exiger des politiques de prévention du harcèlement psychologique dans les	28

entreprises	
4. Prolonger les délais de prescription pour déposer plainte	29
5. Assurer la transparence des données	30
6. Offrir un accompagnement des salariés en médiation	30
7. Avoir le droit de choisir son recours	31
Résumé de revendications d’Au bas de l’échelle	32
III^e PARTIE : Revendications portées en concertation avec d’autres groupes de défense des droits	37

Présentation de l'organisme :

Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire qui existe depuis 1975 et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Nous publions divers documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits du travail. De plus, Au bas de l'échelle offre différents services d'information et de formation sur la *Loi sur les normes du travail* : un service d'information téléphonique, des sessions de formation, des séances collectives d'information sur les plaintes déposées à la CNESST et l'étape de la médiation, par lesquelles nous informons et aidons plus de 4000 personnes non syndiquées à connaître et faire respecter leurs droits. Au bas de l'échelle mène aussi des dossiers de recherche et d'action pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués.

Depuis maintenant quarante ans, Au bas de l'échelle œuvre sur le terrain, avec les travailleuses et travailleurs non syndiqués. Nous avons assisté à l'adoption de la Loi sur les normes du travail en 1980 et aux réformes de 1990 et 2002. Notre vaste expérience nous amène à constater que beaucoup de travail reste à faire pour améliorer le respect des droits des travailleurs et travailleuses, en particulier les plus vulnérables.

Au bas de l'échelle coordonne également le Front de défense des non-syndiqués, une coalition d'une vingtaine d'organismes populaires et syndicaux qui travaille à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes non syndiquées.

Introduction

Tout d'abord, nous remercions les membres de la Commission de l'économie et du travail d'avoir invité Au bas de l'échelle à présenter ses réflexions sur le projet de loi 176. Celles-ci puisent dans l'expérience des milliers des travailleuses et travailleurs non syndiqués qui recourent à nos services et qui nous font part des difficultés et injustices auxquelles ils sont confrontés.

Au bas de l'échelle revendique depuis de nombreuses années des améliorations à la Loi sur les normes du travail (LNT) de nature à élargir l'accès des personnes non syndiquées aux droits et aux avantages liés au travail. Nous félicitons le gouvernement d'avoir proposé de mesures très importantes – et urgentes – telles que la coresponsabilité pécuniaire liant les agences de placement de personnel et l'entreprise cliente, ou encore, la suppression de certaines exclusions empêchant les travailleuses et travailleurs atypiques d'être rémunérés au même salaire que les personnes occupant un emploi régulier. Nous réclamions ces mesures déjà lors de la réforme de 2002 de la LNT et nous encourageons vivement le législateur à les adopter enfin.

Nous l'incitons également à faire preuve de vision en adoptant les mesures supplémentaires proposées dans le présent mémoire, car la réalité du monde du travail se transforme et les nouvelles pratiques et tendances voient le jour. La révision de la LNT étant un moment crucial pour développer les droits des travailleuses et des travailleurs, le rater porterait des préjudices importants à la population dont l'appauvrissement et la souffrance au travail.

Paru en janvier 2003, le rapport Bernier¹ – une référence majeure pour ce qui est des besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle – n'a pas pu être pris en considération lors des discussions dans l'espace public portant sur la réforme du 2002 de la LNT. Les 53 recommandations formulées par les experts sont toujours d'actualité et le temps est venu de donner suite aux propositions découlant de cette analyse poussée du monde du travail. Et rappelons-nous la mise en garde du rapport Bernier selon lequel « plus on tardera, plus il deviendra socialement et économiquement coûteux d'élaborer un régime de protection sociale adapté aux conditions actuelles [d'emploi] »².

¹ Jean Bernier, Guylaine Vallée, Carol Jobin, « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle », synthèse du rapport final, Gouvernement du Québec, 2003.

² Ibid., p.39.

³ Statistique Canada (SC), « Enquête sur la population active, 2017 », adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), mise à jour 22 février 2018.

⁴ Luc Cloutier-Villeneuve, « La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie : état

I^{ère} partie : Travail précaire

En dépit de certaines avancées du projet de loi 176, la Loi sur les normes du travail (LNT) n'assure toujours pas une protection adéquate des travailleurs et des travailleuses occupant des emplois salariés dits atypiques. Ces emplois généralement de faible qualité et porteurs de précarité comprennent des formes tels que le travail à temps partiel, temporaire, occasionnel, à domicile, sur appel ou obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement de personnel. Les emplois comportant ces caractéristiques ont un statut différent au sein des entreprises. Se trouvant en marge des travailleuses et travailleurs salariés permanents à temps plein, les personnes occupant un emploi atypique n'ont souvent pas accès à la même rémunération ni aux assurances collectives ou régimes de retraite offerts par l'employeur. Un constat qui ne date pas d'hier, l'emploi atypique est un phénomène qui se multiplie au Québec, comme ailleurs, dans les quarante dernières années sous l'effet des pressions exercées par le marché du travail pour une plus grande flexibilité de la main d'œuvre.

La LNT comporte plusieurs exclusions qui sont de nature à produire des inégalités de traitement basées sur le statut d'emploi, dont de la discrimination salariale. Dans de nombreux cas, la LNT occasionne des difficultés d'application. À l'heure actuelle, les normes du travail sont davantage adaptées aux emplois salariés permanents à temps plein qui constituaient 63% des emplois au Québec en 2017. Toutefois, 37 % des travailleurs et des travailleuses - quelque 1 553 000 personnes – occupent actuellement des emplois atypiques.³

La faible qualité de ces emplois se traduit par leur caractère instable, une rémunération moindre pour un travail souvent de valeur égale, un accès réduit aux congés et aux avantages sociaux, un nombre insatisfaisant d'heures de travail ou un horaire irrégulier.⁴ Aussi, la faible qualité des emplois atypiques fait en sorte que les salarié.e.s sont davantage soumis aux mauvaises conditions physiques et psychologiques au travail. De manière générale, le travail précaire est lourd de conséquences sur la santé au travail⁵, mais aussi sur le niveau de vie à l'âge de la retraite.

La qualité des emplois est devenue un enjeu majeur dans le contexte économique actuel marqué par une pénurie croissante de main-d'œuvre, causée par le vieillissement de la population. Dans le but de réaliser sa vocation sociale, la LNT devrait – au moyen du développement des protections des travailleurs et des travailleuses – décourager les entreprises de concevoir les salariés comme une main-d'œuvre jetable.

L'emploi atypique donne lieu à un cumul des précarités. Pour ne donner que quelques exemples, en 2017, 61 % des emplois rémunérés au salaire minimum sont des emplois à temps partiel.⁶ En même

³ Statistique Canada (SC), « Enquête sur la population active, 2017 », adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), mise à jour 22 février 2018.

⁴ Luc Cloutier-Villeneuve, « La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie : état actuel de la réflexion », *Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, 2017.

⁵ Plusieurs chercheurs soulignent le lien entre la précarité de l'emploi et les indicateurs de santé des travailleurs, mais aussi le fait que le travail temporaire involontaire est très fortement associé aux lésions professionnelles. Voir Sylvie Gravel, et al. « Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité. », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 19, n^o. 2, 2017.

⁶ Marc-André Demers, « Cap sur le travail et la rémunération : l'emploi au salaire minimum au Québec », avril 2018, no. 10, Institut de la statistique du Québec, pp.4-5.

temps, la durée moyenne de l'emploi dans le travail au salaire minimum est de 34 mois, à savoir moins de 3 années.⁷ En 2017, on constate un écart salarial de 8,73 \$ entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. Cet écart est de 4,32 \$ entre un emploi permanent et un emploi temporaire.⁸ Un autre exemple probant est l'écart salarial touchant les travailleuses et les travailleurs des agences de placement du personnel (35,7 % pour les hommes et 31,7 % pour les femmes)⁹.

Certaines catégories sociales plus vulnérables telles que les jeunes, les femmes et les personnes immigrantes, se retrouvent confinées durablement dans des emplois atypiques et la transition vers des emplois de meilleure qualité peut être pénible, voire impossible dans certaines situations. Faute de mécanismes législatifs aptes à assurer une égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi, le travail atypique est souvent accompagné d'une faible rémunération et d'un accès restreint aux régimes de protection sociale.

En 2017, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exercer un emploi à temps partiel; 62,5 % de femmes contre 37,5 % d'hommes.¹⁰ Qui plus est, les femmes sont deux fois plus nombreuses à travailler à temps partiel de manière involontaire; 5,3 % de l'ensemble des travailleuses contre 2,7% du total des travailleurs.¹¹ Il est important de souligner dans ce contexte que 58,2 % des femmes contre 41,8 des hommes sont rémunérées au salaire minimum¹² et qu'en 2016, l'écart salarial entre les hommes et les femmes, calculé selon le critère de la rémunération horaire moyenne, était de 3\$ environ.¹³

De la même manière, le travail atypique – et ses effets appauvrissants - est surreprésenté parmi les jeunes. En 2016, 65 % des jeunes de 15 à 29 ans se trouvaient sur le marché du travail, dont 41 % travaillant à temps partiel, soit parce qu'ils combinaient études et emploi (72%) ou pour d'autres raisons (28 %).¹⁴ 17 % des salarié.e.s de 15 à 29 ans occupent en 2016 un emploi temporaire.¹⁵ 42 % des travailleuses et travailleurs d'agences de placement sont actuellement des jeunes de moins de 29 ans¹⁶.

⁷ Ibid.

⁸ Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2007-2017, vol.14, Institut de la statistique du Québec, 2018, p. 130-131.

⁹ S. Fuller et L. F. Vosko, « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », *Social Indicators Research*, vol. 88, no 1, p. 31-50. Aussi, 80 % des travailleurs et travailleuses interrogées par la Commission des normes du travail ont déclaré bénéficier de conditions salariales inférieures à celles des employés de l'entreprise cliente, Commission des normes du travail, 2012, op. cit.

¹⁰ « Travail et rémunération : état du marché du travail au Québec, bilan de l'année 2017 », Institut de statistique du Québec

¹¹ Ibid.

¹² Marc-André Demers, « Cap sur le travail et la rémunération : l'emploi au salaire minimum... », art. cité, p. 5.

¹³ Luc Cloutier-Villeneuve, « Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au Québec : perspectives au regard des différences de composition de la main-d'œuvre », *Flash-info*, mars 2018, vol. 19, numéro 1, Institut de la statistique du Québec, p. 10.

¹⁴ Marc-André Demers, « Cap sur le travail et la rémunération : Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016 », décembre 2017, Institut de la statistique du Québec.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Mircea Vultur, Jean Bernier, Marie-France Richard, « Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : Quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leur processus sur le marché du travail », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 29, n° 1, printemps 2017.

La situation de la population immigrante est à l'avenant, à commencer par le fait que près du tiers des travailleuses et travailleurs d'agences de placement sont nés à l'extérieur du Canada.¹⁷ Aussi, ces travailleurs se retrouveront plus souvent dans la catégorie des victimes des infractions à la Loi sur les normes du travail (38 % de personnes immigrantes contre 27 % de personnes nées au Canada). Ils traitent avec un plus grand nombre d'agences, effectuent plus d'affectations par année et de plus courte durée. Ils sont davantage soumis par l'agence à l'exigence de la flexibilité, étant obligés d'offrir un grand niveau de disponibilité au cas où on leur proposerait du travail (61 % contre 48 %), ont des vacances plus courtes, ont moins souvent un contrat de travail écrit et sont généralement moins bien rémunérés.

Et que dire des situations caractérisées par un cumul des vulnérabilités, celle des jeunes femmes ou celle des jeunes hommes immigrants ?

¹⁷ L'ensemble des données dans cet alinéa provient de la même source, à savoir, Québec (gouvernement du), Commission des normes du travail. 2013. *Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail* : Rapport complémentaire, Québec, p.14.

1. Égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi

Au bas de l'échelle exige depuis de nombreuses années l'adoption de mesures dans le cadre de la Loi sur les normes du travail aptes à régir efficacement la diversification des statuts d'emploi. Nous le réclamions énergiquement lors de la réforme du 2002, mais sans résultat. Depuis, le phénomène du travail atypique et précaire n'a fait que s'enraciner durablement dans notre société créant une impression de « normalité » et un effet de nivèlement par en bas des conditions de travail pour l'ensemble des statuts d'emploi, même pour les postes stables, réguliers et continus, considérés a priori comme étant à l'abri de la pauvreté.

Le ministère du Travail de l'Ontario a déjà procédé en novembre dernier à une modernisation des lois en matière d'emploi en obligeant l'employeur à verser le même taux de salaire à ses employé.e.s occasionnels, temporaires, saisonniers et à temps partiel qu'aux employé.e.s permanents à temps plein qui exécutent essentiellement le même travail. Le même principe d'égalité salariale s'applique en Ontario, depuis le 1^{er} avril 2018, aux employé.e.s des agences de placement de personnel qui exécutent essentiellement le même travail que les employé.e.s de l'entreprise cliente. De plus, la Loi sur les normes de l'emploi de l'Ontario sanctionne les représailles commises par une entreprise cliente contre une travailleuse ou un travailleur des agences pour le motif, entre autres, de s'informer du taux versé à un employé régulier afin d'établir l'égalité salariale.

Il est temps que le droit du travail au Québec emboîte le pas des réalités du marché du travail et qu'elle réponde aux impératifs sociaux. Nous demandions en 2003 deux catégories de mesures et nos revendications sont malheureusement toujours d'actualité, ce qui est en soi révélateur du caractère désuet de la LNT. Nous voulions que la portée des articles visant l'égalité de traitement pour les personnes travaillant à temps partiel soit étendue à d'autres statuts d'emploi et à toutes les personnes employées par l'entreprise, ainsi que la création d'un accès aux avantages sociaux pour les personnes occupant un emploi atypique. Aujourd'hui nous reprenons nos démarches en proposant, dans un premier temps, des modifications aux articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL176) et 74.1 de la Loi sur les normes du travail.

1.1 Justice salariale pour les emplois atypiques et droit au congé annuel

Au bas de l'échelle est soulagé de constater que le projet de loi 176 propose d'éliminer l'exclusion salariale contenue dans l'article 41.1 qui autorisait la discrimination salariale des personnes travaillant à temps partiel si celles-ci gagnaient un salaire horaire supérieur à deux fois le salaire minimum. Nous demandions depuis fort longtemps que cette exclusion soit éliminée de la LNT et nous espérons voir cette disposition reléguée définitivement au passé.

Malgré cette importante modification, l'article 41.1 doit être amélioré afin d'offrir une meilleure protection aux travailleurs et travailleuses risquant de se retrouver en position de faiblesse sur le marché du travail.

L'article 41.1 tel que proposé dans le projet de loi 176 est libellé de manière suivante :

41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Tout d'abord, l'article ne nomme explicitement que les travailleurs et les travailleuses à temps partiel et ne fait pas référence aux autres statuts d'emploi. Au bas de l'échelle est persuadé de l'importance de mentionner clairement dans le texte de la loi l'ensemble des statuts d'emploi susceptibles de recevoir un traitement inférieur à celui des personnes salariées n'ayant pas un statut « atypique ».

De plus, elle ne s'applique qu'aux personnes qui travaillent dans le même établissement, et non pas dans la même entreprise. Cette restriction dans la Loi sur les normes du travail ouvre la porte à un contournement de l'interdiction de la discrimination salariale des personnes qui travaillent à domicile (télétravail) ou dans d'autres filiales de la même entreprise. Le terme d'établissement est défini comme suit dans l'interprétation de l'article 41.1 disponible sur le site Web de la CNESST :

L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques. Par exemple, des édifices ou bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement, à condition qu'il y ait unité de gestion ou d'activité. À l'inverse, il demeure possible qu'il y ait plusieurs établissements à l'intérieur d'un même édifice ou d'un même ensemble d'installations physiques, lorsqu'il y a suffisamment d'autonomie fonctionnelle entre les unités de gestion ou d'activité s'y retrouvant. À titre illustratif, l'existence d'une filiale qui possède une autonomie fonctionnelle peut être un indice permettant de déterminer l'existence d'une unité de gestion ou unité d'activité autonome sur le plan fonctionnel.¹⁸

Par conséquent, Au bas de l'échelle demande la suppression du terme « établissement » dans l'article 41.1, mais aussi dans l'article 41.2 proposé dans le projet de loi (art. 5, PL176) qui prévoit l'égalité de traitement pour les travailleuses et travailleurs des agences de placement de personnel, afin d'éviter la création au sein des mêmes entreprises des enclaves de personnes sous-payées ou la prolifération du télétravail rémunéré en dessous des normes établies dans les entreprises. Par souci d'harmonisation, la même modification s'impose à l'article 74.1 qui concerne la durée du congé annuel.

Ensuite, il est important de créer un recours à l'intention des personnes salariées en cas d'infraction aux articles 41.1 et à l'article 41.2 proposé dans le projet de loi, afin que ces mesures deviennent véritablement des leviers de justice pour les travailleurs et les travailleuses. Le projet de loi 176 propose déjà un nouvel article - 121.1 (art. 35, PL176) - qui prévoit la possibilité de porter plainte à la Commission pour la personne salariée qui croit avoir été victime d'une distinction visée au troisième alinéa de l'article 87.1. Il s'agit d'une mesure interdisant les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche concernant l'accès aux régimes de retraite et à d'autres avantages sociaux. Nous proposons l'insertion d'un deuxième alinéa à l'article 121.1 prévoyant un recours en cas d'infraction aux articles visant l'égalité de traitement pour tous les statuts d'emploi. Voici le libellé possible de cet alinéa:

¹⁸ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/les-normes-du-travail/article-411/index.html>, consulté le 10 mai 2018.

121.1. [...] Le salarié qui croit avoir été victime d'une distinction visée au troisième alinéa de l'article 87.1 peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte doit être déposée dans les 90 jours de la connaissance de la distinction par le salarié. Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Le salarié qui croit avoir été victime d'une distinction visée aux articles 41.1, 41.2 et 74.1 peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte doit être déposée dans les 90 jours de la connaissance de la distinction par le salarié. Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.

1.2 Compenser l'absence des avantages sociaux

L'accès réduit aux avantages sociaux constitue un autre problème majeur rencontré par les travailleuses et les travailleurs précaires. L'absence d'avantages est l'un des motifs de la faible qualité des emplois atypiques. Les pratiques que nous observons des entreprises de ne pas offrir l'accès aux personnes salariées à temps partiel, temporaire, ou sur appel aux avantages sociaux confirment la volonté chez de nombreux employeurs à multiplier ce type d'emploi au détriment des postes réguliers. Dans le but d'endiguer la précarisation des emplois et de protéger ces personnes salariées, il est impératif de prévoir une forme de compensation pour les personnes à temps partiel, temporaire, à domicile, sur appel ou embauchés par intermédiaire d'une agence de placement de personnel.

Histoire vécue :

Samia est une travailleuse à temps partiel qui a fait appel au service téléphonique d'Au bas de l'échelle en mars 2018. Elle travaille depuis huit années en qualité de réceptionniste dans le même bureau de dentistes. Non seulement son salaire horaire est de 1,27 \$ inférieur au salaire de sa collègue qui travaille à temps plein et qui exécute exactement les mêmes tâches, mais en plus elle n'a pas accès aux avantages sociaux tels que des assurances collectives et le régime de retraite à laquelle celle-ci a droit en raison de son statut d'emploi à temps plein. Pour Samia, cette situation est une source d'iniquité. Samia a deux enfants et elle travaille à temps partiel afin de pouvoir conjuguer travail rémunéré et tâches domestiques qui constituent un travail invisible non reconnu. En plus, elle est écartée des avantages sociaux en raison de son statut d'emploi.

Afin de restreindre le développement du travail précaire et de limiter les avantages qu'en retirent les entreprises lorsqu'elles y ont recours, nous demandons :

- Que la Loi sur les normes du travail établisse qu'un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, *en raison de son statut d'emploi, notamment :*

- parce que cette personne travaille habituellement moins d'heures par semaine, ou
- qu'elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
- qu'elle a été embauchée par l'entremise d'une agence de placement, ou
- qu'elle travaille sur une mesure ou un programme d'employabilité couvert par la Loi sur les normes du travail, ou
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

Nous demandons également :

- Que le terme « établissement » des articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL 176) et 74.1 soit remplacé par le terme « entreprise » afin d'éviter la discrimination salariale des personnes travaillant en télétravail ou dans des filiales différentes des entreprises;
- Qu'un recours soit aménagé dans le cadre de l'article 121.1 pour les travailleurs qui croient que leurs droits prévus aux articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL176) et 74.1 ont été lésés.

Finalement, pour éviter que le statut d'emploi ne pénalise les salariés atypiques, nous demandons :

- Que la Loi sur les normes du travail prévoie, pour les personnes salariées qui n'ont pas accès, en raison de leur statut d'emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l'entreprise, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l'employeur à ces régimes d'avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d'heures travaillées et sera versée soit à la fin du contrat de durée déterminée ou de l'affectation, soit, pour les salariés permanents à temps partiel ou sur appel, à la fin de l'année financière.

1.3 Le statut de salarié

Le travail autonome occupe en 2017 une part importante du travail atypique et précaire. Il constitue près de 35 % des emplois atypiques et 13 % de l'emploi total.¹⁹ Selon les données de 2016, 69 % des travailleuses ou travailleurs autonomes n'ont pas d'employé.e.s.²⁰ La situation du travail autonome est complexe. Les catégories, situations et revenus sont très variables d'une personne à l'autre et d'une année à l'autre. Ceux qui semblent le mieux s'en sortir sont les travailleuses et travailleurs indépendants avec aide (employés ou sous-traitants). Toutefois, ceux-ci sont légèrement en déclin alors que les travailleurs autonomes sans aide sont en hausse.²¹

De nombreux secteurs d'emploi imposent ce statut. C'est le cas pour beaucoup de professionnelles et professionnels de la télévision et du cinéma, de traductrices et traducteurs, de conceptrices et concepteurs de jeux, de personnes dans le domaine du tourisme, des soins personnels, et bien d'autres. La transformation d'emplois salariés en travail « indépendant » avantage plus l'employeur que la travailleuse ou le travailleur. En effet, l'employeur, en plus de ne plus avoir à respecter les lois du travail, économise en ne contribuant pas à différents régimes publics. Les motivations des

¹⁹ « Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada », Statistique Canada (SC), *Enquête sur la population active, 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), mise à jour 22 mars 2018, http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERKN2C5F44-104670279225uWII&p_lang=1&p_m_o=ISQ&p_id_raprt=2954, consulté le 26 mai 2018.

²⁰ « Le Québec, chiffres en main », Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, mars 2018, p. 38.

²¹ Luc Cloutier-Villeneuve, « Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », Flash-info, octobre 2014, vol. 15, numéro 3, Institut de la statistique du Québec, en ligne : <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf>, p. 2 consulté le 27 mai 2018.

travailleuses et des travailleurs qui acceptent le statut « autonome » ne sont pas homogènes. Ils peuvent, par exemple, avoir peur de perdre leur emploi, ou de ne pas l'obtenir, ou ils sont attirés par les valeurs d'indépendance, de liberté et de contrôle souvent liés à ce statut (qui ne s'appliquent pas toujours dans la réalité).

La définition de « salarié » que l'on retrouve dans la LNT doit être élargie afin de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui. L'élément le plus déterminant de la définition actuelle est la direction et le contrôle exercés, par l'employeur, sur la prestation de travail. Cette notion de « subordination juridique » placée au cœur de la définition de salarié nous vient de notre Code civil, qui distingue ainsi le contrat de travail du contrat d'entreprise. Cependant, dans les faits, il est de plus en plus fréquent que des personnes salariées aient une grande autonomie dans leur travail (travail à domicile, télétravail, etc.) et que le contrôle de l'employeur soit indirect et diffus. Il faut donc préciser, dans la définition, qu'une personne peut être salariée, qu'elle soit ou non embauchée en vertu d'un contrat de travail tel qu'on l'entend dans le Code civil. Par ailleurs, toujours dans l'objectif de mieux correspondre à la réalité du travail d'aujourd'hui, la dépendance économique d'une travailleuse ou d'un travailleur face à un donneur d'ouvrage doit être explicitement reconnue et faire partie des éléments clés de la définition de « salarié ».

En résumé, la définition devrait préciser qu'une personne salariée est une personne, embauchée ou non en vertu d'un contrat de travail (au sens du Code civil), qui travaille pour une autre personne moyennant rémunération. Cette définition devrait inclure la personne qui s'engage à fournir une prestation de travail pour une autre personne, dans un cadre ou selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière.

- Que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat. Cette présomption viendrait clairement établir à qui incombe le fardeau de prouver le statut de salarié ou d'entrepreneur, ce que ne fait pas la jurisprudence à l'heure actuelle. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n'est pas une personne salariée au sens de la LNT. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile ou à l'extérieur de l'établissement de l'employeur à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.
- Que soit élargie la portée de l'article 86.1 afin qu'il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l'embauche ou en cours d'emploi, un faux statut d'entrepreneur indépendant pourra demander à la CNESST de reconnaître son statut de salarié. L'article 86.1 doit expressément reconnaître la compétence du TAT d'établir le statut de salarié d'un travailleur ou d'une travailleuse.

2. Encadrer les pratiques des agences de placement de personnel

Les agences de placement de personnel jouent un rôle de plus en plus important sur le marché du travail. Leur nombre et leurs chiffres d'affaires démontrent la vitalité de cette industrie sans cesse croissante²². Leur développement rapide joue un rôle non négligeable dans la structuration actuelle du marché du travail. La recherche constante de flexibilité et de réduction des coûts de main-d'œuvre des entreprises est au cœur de l'essor des agences de placement de personnel.

Les agences de placement de personnel ne créent pas d'emplois. Elles sont l'intermédiaire entre une entité qui offre du travail et une personne en recherche de travail. Elles deviennent de plus en plus incontournables pour un nombre important de travailleuses et de travailleurs²³. Les postes affichés par les agences dans les centres d'emploi, les journaux locaux et souvent les journaux des communautés culturelles attirent les personnes en recherche d'emploi. Les jeunes et les personnes immigrantes sont particulièrement susceptibles d'utiliser les services d'une agence, afin de trouver une première expérience (québécoise) de travail à inscrire dans leur curriculum vitae. Or, très souvent, les affectations obtenues sont en dessous de leurs compétences ou hors du secteur de travail souhaité et ne feront finalement pas partie de leur historique d'emploi²⁴. Les travailleuses et travailleurs des agences qui font appel aux services d'Au bas de l'échelle nous rapportent même que certaines entreprises clientes leur interdisent de mentionner le nom de l'entreprise lorsqu'ils évoquent cette expérience de travail dans leurs curriculums vitae.

Le travail intérimaire connaît un développement important depuis plusieurs décennies partout dans le monde. Bon nombre de pays se sont dotés d'outils de contrôle pour assurer la protection des droits des travailleuses et travailleurs d'agences souvent considérés comme parmi les plus vulnérables. Dès 1997, l'Organisation internationale du travail (OIT) met en place la convention C181 visant à ce que les pays se dotent d'un minimum de règles concernant les agences de placement de personnel opérant sur leurs territoires. Cette convention sur les agences d'emploi privées²⁵, que le Canada n'a toujours pas ratifiée, promulgue un certain nombre de règles. Celles-ci visent à garantir des conditions de travail équitables, l'accès à la formation, la sécurité et santé au travail, la non-discrimination, les droits syndicaux, l'indemnisation en cas d'insolvabilité et la protection des créances des travailleuses et des travailleurs, la protection contre la charge de frais directs ou indirects et bien d'autres droits qui ne sont toujours pas garantis pour les travailleuses et travailleurs des agences en territoire québécois. Un rapport produit par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2008 comporte une section qui fournit un aperçu de différents encadrements mis en place par une majorité de leurs pays membres et non membres²⁶.

²² Publié en 2013, le rapport annuel de Statistique Canada indique des revenus pour l'année de 2011 de plus de 1 milliard 343 millions, et ce, pour plusieurs centaines de bureaux d'agences repartis sur le territoire du Québec, mais surtout concentrés dans les grands centres.

²³ Une enquête de la Commission des normes du travail a été réalisée auprès de plus de mille personnes salariées d'agences de placement de personnel et rendue publique en 2013. Cette enquête, intitulée « Le sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci », démontre que 46 % des personnes interrogées n'ont pas eu d'autres choix que d'aller vers une agence afin de postuler un emploi qui les intéressait.

²⁴ « Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi » Émilie Bourguignon, cahier de transfert CT- 2010-002, Université Laval, juin 2010.

²⁵ OIT, Convention C181 : « Guide pour les agences d'emploi privées - Règlementation, contrôle et application ».

²⁶ « Detailed description of employment protection in OECD and selected NON-OECD countries », 2008.

Plusieurs pays interdisent aux agences de placement de personnel d'opérer pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs ou dans certaines branches d'activités économiques de façon à protéger à la fois la main-d'œuvre et la population contre les risques enlevés d'accidents du travail et d'erreurs humaines (ex. les soins de santé). Les pays membres de l'Union européenne doivent se conformer à la directive européenne relative au travail intérimaire de 2008 portant sur le travail intérimaire. Les principes majeurs énumérés par cette directive portent sur l'égalité de traitement entre les personnes salariées d'agences et celles de l'entreprise utilisatrice, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la représentation collective.²⁷

La plupart des provinces canadiennes à l'ouest du Québec disposent de réglementations imposant minimalement aux agences un permis d'opération obligatoire et renouvelable et souvent plus. Plus récemment, le gouvernement de l'Ontario a aussi mis en place un certain nombre de protections pour les personnes salariées d'agences. Essentiellement, l'Ontario a mis fin au « frein à l'embauche » que représentaient certaines clauses des contrats des agences de placement de personnel. Ces clauses pénalisaient la personne salariée d'une agence qui aurait accepté un poste au sein de l'entreprise utilisatrice ou le lui interdisait. Le gouvernement de l'Ontario, dans sa lutte contre la pauvreté, a conclu que ces clauses maintenaient une catégorie de travailleuses et travailleurs dans la pauvreté forcée.

Au Québec, nous sommes toujours sans réglementation dans ce domaine, et malgré les avancées du projet de loi 176, des aspects importants de l'activité des agences échappent toujours à l'encadrement législatif. Ne pas réglementer les pratiques de cette industrie qui utilise la force de travail de personnes signifie de laisser libre cours aux pires pratiques. C'est le cas notamment avec les agences frauduleuses, les agences paravents, les agences à deux têtes²⁸; tous ces systèmes mis en place pour maximiser les profits sans égard à la sécurité des personnes et au respect des droits.

Néanmoins, le problème des agences ne provient pas que de quelques entreprises frauduleuses. L'enquête²⁹ menée en novembre 2012 par la Commission des normes du travail auprès de plus de 1000 travailleuses et travailleurs d'agences de placement révèle qu'un grand nombre d'agences ne respectent pas la Loi sur les normes du travail. 90% des personnes salariées d'agences de placement ont subi au moins une infraction à la Loi sur les normes du travail. L'enquête a identifié que parmi les répondants 27 % ont subi au moins 2 infractions, 17% 3 infractions et 2 % six infractions ou plus.

Il est nécessaire d'encadrer le travail par l'entremise des agences de placement afin d'assurer le respect des droits des travailleuses et des travailleurs, quel que soit leur employeur. L'exemple ci-dessous rend compte des stratégies de certaines entreprises d'échapper à leurs responsabilités au moyen des agences tout en privant les travailleurs des droits. Rappelons que selon la Loi sur les normes du travail, toute personne salariée ayant atteint deux ans de service continu a accès au recours contre le congédiement sans cause juste et suffisante, laquelle doit être prouvée par l'employeur. Il s'agit d'un droit important pour les travailleuses et les travailleurs.

²⁷ Directive 2008/104/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL DU 19 NOVEMBRE 2008, relative au travail intérimaire.

²⁸ Véronique de Tonnancour et Guylaine Vallée, « Les relations de travail tripartites et l'application des normes minimales du travail au Québec », *Relations industrielles*, vol. 64, Numéro 3, été, 2009, p. 399–441.

²⁹ « Le sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci », 2012.

Histoire vécue :

Irène travaille en tant que transcriptrice, au moyen d'une agence de placement, pour une seule entreprise informatique. Après deux années de travail pour cette agence, Irène est mise à pied pour une durée de 6 mois. Le représentant de l'agence l'assure qu'elle sera réembauchée après ce délai. Irène questionne son agence concernant la raison de cette mise à pied, car elle sait pertinemment que le travail ne manque pas dans la dernière entreprise utilisatrice où elle a travaillé. La superviseuse de l'agence lui explique qu'il s'agit d'une mesure demandée par l'entreprise cliente, que c'est une pratique courante et que tous les travailleurs de l'agence qui travaillent pour cette entreprise sont mis à pied juste avant l'atteinte de deux années de travail continu pour une durée de 6 mois, pour ensuite être réembauchés.

2.1. Développer le principe de la coresponsabilité, une solution aux difficultés d'application de la Loi sur les normes du travail à une relation de travail triangulaire

La situation des travailleuses et des travailleurs d'agences de placement de personnel est particulière. D'une part, il y a une agence qui embauche et paie le salaire, et d'autre part, une entreprise utilisatrice qui supervise et dirige le travail au quotidien. Cela constitue une relation de travail triangulaire, mais disons que les trois côtés ne sont pas égaux. Le fait d'être coincé entre deux entreprises (une qui paie, et l'autre qui encadre au quotidien) place la personne salariée d'agence dans une situation précaire au niveau des lois du travail. En principe, les mêmes droits s'appliquent, mais en pratique l'application de ces droits est souvent plus ardue. Les lois du travail ne sont pas adaptées à ces situations.

Lorsqu'une entreprise utilisatrice ne respecte pas les droits de la personne salariée d'agence, l'agence aura tendance à protéger son lien avec l'entreprise qui lui fournit des contrats lucratifs, alors que les travailleuses et travailleurs sont souvent plus faciles à remplacer. La désresponsabilisation des entreprises utilisatrices est d'ailleurs un des principaux arguments de vente de services des agences de placement de personnel.

Certaines entreprises utilisatrices se cachent derrière des agences (agences paravents, agences à deux têtes, agences frauduleuses) pour contourner les lois du travail sans en subir les conséquences³⁰. Il est inadmissible qu'une entreprise profite du travail de la main-d'œuvre et qu'elle n'ait aucune responsabilité envers elle. Les personnes qui travaillent pour des agences de placement de personnel (et pas toujours par choix) sont particulièrement vulnérables. Comme l'exercice de leurs droits est plus complexe et le résultat peu assuré, on comprendra que malgré tous les problèmes dont il est victime, ce groupe particulier de personnes salariées dépose peu de plaintes au bout du compte.

2.1.1. Assurer le respect des normes du travail au moyen de la responsabilité solidaire

Notre expérience démontre que les travailleuses et les travailleurs d'agences éprouvent souvent des difficultés à faire reconnaître le temps travaillé. Les feuilles de présence, souvent remplies ou signées par l'entreprise cliente et envoyées à l'agence, sont parfois incomplètes, arrivent en retard ou se perdent en route. Il arrive que le client d'agence négocie des ententes parallèles à ce qui est prévu au

³⁰ Voir : Tonnancour (de), Véronique et Guylaine Vallée, « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », (2009) 64 Relations industrielles/Industrial Relations 399.

contrat avec l'agence pour que la travailleuse ou le travailleur fasse des heures supplémentaires. L'agence refusera alors de payer les heures supplémentaires exécutées sans son consentement. L'agence et l'entreprise utilisatrice se relancent ainsi la balle. Il arrive aussi que des agences disparaissent avec des sommes importantes impayées en salaire.

Le projet de loi 176 propose de modifier l'article 95 (art. 34, PL176) pour inclure explicitement la responsabilité solidaire de l'entreprise cliente et de l'agence de placement de personnel concernant les obligations pécuniaires découlant de la loi (ex. salaire impayé). Il s'agit d'une mesure réclamée depuis fort longtemps par les groupes de défense des droits des travailleurs et des travailleuses. Toutefois, seule la coresponsabilité visant les problèmes d'ordre pécuniaire est mentionnée. Ce n'est pas suffisant pour améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs des agences de placement de personnel et les protéger contre d'autres pratiques illégales. Il est donc impératif de développer le principe de coresponsabilité en prévoyant dans la LNT des dispositions concernant les pratiques interdites (art. 122 et ss. de la LNT concernant les représailles allant jusqu'au congédiement), le congédiement sans cause juste et suffisante et le harcèlement psychologique. Il faut en particulier prévoir un recours efficace lorsqu'il y a interruption injustifiée d'une affection pour des motifs prohibés par la loi. Pour les travailleuses et les travailleurs d'agences, contrairement aux autres, le droit à un recours contre une pratique interdite (ex. : congédiement parce qu'enceinte, malade, ou pour avoir réclamé le respect des normes du travail) n'est pas assuré, ni la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante ou en matière de harcèlement psychologique.

La Loi sur les normes de l'emploi en Ontario, par exemple, dispose de mesures qui rendent responsables les entreprises clientes des infractions telles que les représailles exercées à l'encontre d'une personne salariée qui se prévaut de ses droits. La réintégration dans l'affectation ainsi que l'indemnisation pour toute perte subie par l'employé font partie des réparations prévues.³¹

Afin de rendre accessibles ces protections élémentaires aux travailleurs et aux travailleuses des agences, nous demandons :

- Que la Loi sur les normes du travail établisse un principe de responsabilité solidaire entre les agences de placement et les entreprises clientes afin d'assurer le respect des normes du travail dans leur ensemble. La mise en œuvre de ce principe requiert des modifications aux recours prévus aux articles 122, 124 et 123.6 de la LNT ou par la création d'une nouvelle section dédiée spécifiquement aux mesures qui permettraient à une travailleuse ou à un travailleur d'agence lésé ou qui croit avoir subi des représailles de la part de l'agence d'exercer leurs droits en tenant solidairement responsables l'agence et l'entreprise utilisatrice pour toute réparation;
- Que lorsqu'une réintégration n'est pas possible ou souhaitable pour la travailleuses ou le travailleur de l'agence dans les cas de pratiques interdites, d'un congédiement sans cause juste et suffisante ou de harcèlement psychologique, une indemnité monétaire soit prévue pour compenser la perte d'affectation ou d'emploi.

³¹ Loi de 2000 sur les normes d'emploi, PARTIE XVIII.1, AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE, Représailles du client, article 74.12, Interdiction au client d'exercer des représailles.

2.1.2. Accroître les responsabilités de l'entreprise cliente : modification au nouvel article 92.6

Le projet de loi 176 propose, à notre grande satisfaction, un nouvel article (art. 33, PL 176) à la LNT qui responsabilise l'entreprise cliente quant au choix de l'agence de placement de personnel avec laquelle elle compte traiter. Voici le libellé de l'article tel que proposé dans le projet de loi :

92.6. Une entreprise cliente ne peut, sciemment, retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

Toutefois, nous soulevons des objections majeures concernant le mot « sciemment » dans l'article cité qui rend inopérante la mesure proposée. Le libellé proposé permet à toute entreprise cliente de prétexter la méconnaissance d'une éventuelle situation d'inégalité de l'agence de placement de personnel contractée. Cela revient à mettre en place délibérément une échappatoire qui maintiendra la déresponsabilisation des entreprises clientes. La disposition proposée doit être reformulée de manière à ne pas permettre aux entreprises clientes de décliner leurs responsabilités. Dans le but de rendre la mesure stipulée à l'article 92.6 réellement utile, nous demandons impérativement la suppression du mot « sciemment ».

2.1.3. Mettre en place un registre public des permis d'opération

Le projet de loi 176 prévoit l'obligation d'un permis d'opération, délivré par la CNESST, pour toute agence de placement de personnel (art. 92.5; art. 33, PL 176). Nous ne pouvons que féliciter le gouvernement pour cette mesure qui tardait à être avancée, malgré les revendications de longue date des organismes défenseurs des droits des travailleurs concernant le permis d'opération obligatoire.

Le permis d'opération est une façon d'exercer un minimum de contrôle sur les agences de placement de personnel et d'établir leur imputabilité envers le gouvernement, la société et surtout envers les personnes à leur emploi. Bon nombre de pays dans le monde et la plupart des provinces canadiennes prévoient un permis d'opération obligatoire. La convention de l'OIT sur les agences de placement temporaire prévoit aussi le permis d'opération obligatoire. C'est un outil de contrôle simple et efficace.

Parmi les pratiques les plus inquiétantes que nous observons, mentionnons les pratiques d'agences frauduleuses qui se spécialisent dans le recrutement de personnes vulnérables connaissant souvent peu leurs droits et ayant un urgent besoin d'argent. Certaines agences paieront en dessous du salaire minimum et en argent comptant à la fin de la journée. Certains travailleurs ou travailleuses se font promettre un chèque de paie après deux semaines de travail et ne le reçoivent pas. D'autres reçoivent leur salaire amputé des déductions à la source, alors que celles-ci ne se rendent pas au gouvernement. Lorsque la situation devient trop compromettante ou qu'il y a trop de plaintes et de poursuites, des agences ferment leurs portes et ouvrent un peu plus loin sous un autre nom; ou encore, se mettent sous la protection de la Loi sur la faillite.

Nous trouvons toutefois qu'une mesure supplémentaire s'impose afin d'assurer l'adéquation du fonctionnement d'une agence de placement de personnel aux règles établies. Il s'agit d'instituer un registre public de permis d'opération qui sera tenu à jour par la CNESST.

En ce sens, nous demandons l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 92.5. Voici le libellé proposé :

92.5 [...]

La Commission doit rendre public et tenir à jour un registre des permis délivrés conformément au règlement.

2.2. Réglementer l'activité des agences

Le projet de loi 176 propose une disposition – l'article 92.7 (art. 33, PL 176)– prévoyant l'adoption par le gouvernement d'un règlement afin de définir ce qui constitue une agence de placement, d'établir des catégories de permis d'opération, de prévoir des mesures administratives applicables en cas de non-respect des dispositions prévues et des obligations qui incombent à l'entreprise cliente. Nous ne pouvons que nous réjouir de cette proposition de règlement. Toutefois, l'article 92.7 risque de rester lettre morte sans l'adoption et la mise en œuvre du règlement. Nous exprimons le souhait à ce que le règlement soit élaboré, soumis pour consultation, adopté et appliqué rapidement, car l'amélioration des conditions de travail des personnes employées des agences ne peut plus attendre.

2.2.1. Établir les modalités du permis d'opération

Le permis d'opération aiderait à circonscrire les agences les plus crapuleuses, celles qui ont déjà un lourd dossier d'infractions aux lois du travail, les agences "fly by night" et autres. L'imposition du renouvellement annuel du permis et l'obligation de tenir les informations sur l'agence à jour permettraient le maintien d'un registre comportant les coordonnées de l'agence et les noms du personnel de direction. La vérification de l'historique financier (la solvabilité) permettrait de mettre un frein aux opérations de certaines agences frauduleuses. L'exigence d'un dépôt de garantie apporterait une protection supplémentaire et aiderait à éliminer les agences insolubles.

Si l'agence faisait l'objet de poursuites pour des infractions ou des manquements aux lois du travail, son permis pourrait être suspendu ou révoqué. Emploi Québec, qui diffuse les offres d'emplois des agences de placement pourrait s'assurer de n'afficher que les offres provenant d'agences qui ont un permis en règle. Les entreprises utilisatrices auraient aussi la responsabilité de vérifier l'existence du permis en règle de l'agence avec laquelle elle fait affaire.

C'est pourquoi nous demandons :

- Que le permis d'opération soit renouvelable annuellement et que les agences soient tenues d'informer rapidement de tout changement d'adresse ou de dirigeants;
- Que ce permis ne soit accordé qu'aux agences qui démontrent leur solvabilité. Qu'un dépôt de garantie soit exigé pour assurer le remboursement des sommes dues aux personnes salariées d'agences. Que le montant du dépôt de garantie soit réévalué avec le renouvellement annuel et augmenté en fonction du nombre d'employés;
- Pour détenir un permis d'opération, une agence de placement de personnel ne peut être propriétaire, filiale, affiliée, liée ou avoir un intérêt direct ou indirect, une participation ou une

relation de quelque nature avec les entreprises utilisatrices avec lesquelles elle a des relations d'affaires;

- Que la CNESST en tant qu'organisme responsable de délivrer le permis ait le pouvoir de suspendre ou de révoquer le permis en cas de non-respect des lois ou de pratiques déloyales;
- Qu'une entreprise qui utiliserait les services de travailleuses et travailleurs provenant d'une agence qui fonctionne sans permis d'opération soit passible du paiement d'une amende et, que toute personne ainsi embauchée soit considérée comme salariée de l'entreprise utilisatrice.

2.2.2. Exiger un contrat de travail écrit

Certaines personnes employées par des agences n'ont de contact avec celles-ci que par téléphone ou internet. Nous avons rencontré des personnes qui ne disposaient que d'un numéro de téléphone et d'un prénom. Le manque d'information sur leur statut et leurs conditions de travail, le manque de connaissance sur l'agence et l'entreprise utilisatrice, la difficulté de déposer une plainte pour réclamer un droit parce qu'on ne connaît pas les coordonnées complètes de l'agence ou de l'entreprise qui nous a embauchés : toutes ces situations rendent les travailleuses et travailleurs vulnérables et compliquent énormément l'exercice de leurs droits.

Il est primordial que toute personne salariée ait accès à une information complète sur l'agence qui l'embauche, sur l'entreprise où elle ira travailler et sur ses conditions de travail. Un document écrit qui fournirait des informations de base sur l'agence et des indications sur l'affectation, lorsqu'il y en a une, devrait être remis systématiquement à toute personne employée par l'agence.

Les personnes salariées d'agences sont souvent isolées et ont moins de possibilités d'échanger avec des collègues pour vérifier et apprendre à connaître leurs droits. Leur situation de vulnérabilité en emploi ne les aide pas non plus à connaître ou faire valoir leurs droits, et des employeurs peu scrupuleux en profitent.

C'est pourquoi nous demandons :

- Qu'un contrat écrit soit conclu et fourni à la personne embauchée par l'agence de placement de personnel dans un délai de cinq jours ou moins si une affectation a lieu dès la signature du contrat. Les entreprises utilisatrices qui utiliseront les services de cette personne doivent aussi recevoir une copie du contrat de l'agence;
- Que les informations suivantes soient incluses dans le contrat qui lie l'agence et la personne salariée : d'abord, les renseignements qui permettent d'identifier clairement l'agence de placement de personnel, soit le nom utilisé et le nom au registre des entreprises, si différent, et les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) de l'agence, ainsi que le nom d'une ou plusieurs personnes-ressources de l'agence;
- Que les informations suivantes soient également fournies par l'agence par écrit aux travailleuses et travailleurs temporaires lors d'une affectation : le nom utilisé de l'entreprise cliente ainsi que son nom au registre des entreprises (s'il est différent), les coordonnées du client et celle du lieu de

l'affectation (si différent), le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources;

- L'agence devra aussi indiquer dans le contrat de travail le taux horaire ou autre taux de salaire ou de commission et les avantages sociaux rattachés à l'affectation; les heures de travail; une description générale du travail à effectuer; la durée prévue de l'affectation, la période de paie et la journée de paie; les congés, les préavis de mise à pied et de licenciement, etc. Elle devra également indiquer les conditions de travail et les avantages sociaux offerts aux personnes employées par l'entreprise-cliente qui effectuent les mêmes tâches au sein de l'entreprise cliente, aux fins de l'application des articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL 176) et 74.1. Ces renseignements doivent être communiqués à la personne salariée et à l'entreprise utilisatrice.
- Que la CNESST publie un document vulgarisé incluant les principales règles et articles de loi s'appliquant aux travailleuses et travailleurs des agences de placement de personnel. Et que l'agence soit tenue de remettre ce document à chaque personne embauchée.

2.2.3. Définir le « temporaire » et limiter le recours aux agences de placement de personnel pour des besoins temporaires de main-d'œuvre

Au Québec, il n'y a toujours aucune limite à la durée d'un placement dit « temporaire ». Bon nombre de personnes salariées d'agences sont en affectation « temporaire » pendant plusieurs années. Nous avons rencontré des personnes qui ne savaient pas qu'elles étaient salariées d'une agence, car l'entreprise qui les avait embauchées directement avait par la suite transféré une partie de ses employés à une agence. Le nom sur le chèque de paie était différent, mais ces personnes ont pensé qu'il s'agissait d'une compagnie externe qui s'occupait des paies. Il arrive même qu'une entreprise crée sa propre agence de placement de personnel, qui servira de paravent (on externalise le service d'embauche), tentant ainsi de ne pas être directement considérée comme l'employeur.

Certes, des entreprises ont de véritables besoins de main-d'œuvre temporaire, qu'il s'agisse du remplacement d'un congé de maternité ou de maladie, ou d'un surcroît provisoire de travail. Mais la prolifération et l'essor constant de cette industrie du travail temporaire ne peuvent s'expliquer par ces seuls besoins occasionnels. En réalité, des postes permanents sont transformés en postes temporaires pour, entre autres, réduire les coûts de main-d'œuvre, contourner les lois du travail, éviter ou affaiblir la syndicalisation. L'enquête effectuée par la Commission des normes du travail en fait une démonstration assez impressionnante : 41 % des salariés d'agences sont dans le même poste depuis plus d'un an, la moyenne de durée des affectations est de 20,4 mois. 70 % travaillent en moyenne cinq jours par semaine.³² Il s'agit donc d'emploi temps plein, régulier et de longue durée. L'utilisation des agences ne servirait-elle qu'à offrir des conditions moindres et à se désresponsabiliser de ses obligations d'employeur ?

Bon nombre de pays ont défini le travail temporaire en termes de durée d'affectations et de possibilité de renouvellement d'une même affectation. Ainsi, au Chili, la durée du placement temporaire ne dépasse pas 90 jours et une affectation peut être renouvelée deux fois, ce qui porte le total de la durée de l'affectation à 180 jours. En Belgique et en France, la durée maximale du travail temporaire

³² L'enquête de la CNT, pages 61 à 65 sur les conditions de travail du dernier placement temporaire.

est de 18 mois, alors que le Luxembourg fixe la durée à un maximum de 12 mois pour une même personne employée dans un même poste incluant les renouvellements.

Plusieurs pays définissent aussi dans quelles circonstances précises les entreprises peuvent avoir recours aux agences de placement de personnel. En Italie, par exemple, une entreprise qui a fait des mises à pied dans les six derniers mois ne peut avoir recours à des travailleuses ou travailleurs d'agences. La Corée du Sud a dressé une liste de 32 métiers pour lesquels on peut recourir à du personnel salarié d'agences, mais elle en interdit l'usage dans les secteurs de la construction, dans l'industrie de la pêche et pour tout travail à risque de blessure ou de contamination. Nous croyons qu'il est urgent de s'assurer que l'usage des agences de placement de personnel ne sert qu'à des besoins temporaires de main-d'œuvre et de protéger autant que possible les emplois permanents.

Les revendications qui suivent sont inspirées de ce qui se fait ailleurs dans le monde.

Nous demandons :

- Que le recours à une agence de placement de personnel soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : remplacement de congé de maladie, remplacement de congés parentaux, de maternité, ou pour obligations familiales, augmentation provisoire des activités de l'entreprise;
- Qu'une entreprise ne puisse utiliser les services d'une agence de placement de personnel pour un poste donné pour une période de plus de 180 jours. Si une personne salariée d'agence continue de travailler au moins cinq jours au-delà de cette période, elle devient automatiquement, sauf si elle ne le souhaite pas, une personne salariée de l'entreprise utilisatrice.
- Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence de placement de personnel pour que des personnes salariées d'agence effectuent des tâches comparables ou de même nature que celles effectuées par les personnes salariées mises à pied.

2.2.4. Reconnaissance du service continu et période d'essai

Par ailleurs, lorsque l'entreprise utilisatrice embauche directement la ou le travailleur de l'agence, le temps de travail déjà effectué au sein de l'entreprise n'est pas reconnu dans son service continu. Nous avons vu des affectations temporaires durer plusieurs années avant de se transformer en embauche directe. Le compteur du service continu remis à zéro entraîne la perte de droits : le droit au recours contre le congédiement sans cause juste et suffisante, à un préavis de cessation d'emploi ou à plus de vacances. De plus, une personne ainsi embauchée par l'entreprise utilisatrice a très souvent déjà satisfait aux conditions de la période d'essai prévue dans l'entreprise utilisatrice.

C'est pourquoi nous demandons :

- Que lors de l'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice, le temps travaillé durant l'affectation soit inclus dans le calcul du service continu.

2.3. Interdire les clauses abusives liant les travailleurs aux agences

Il est fréquent que les contrats de travail proposés par les agences de placement de personnel contiennent des clauses de nature à empêcher leurs employés d'obtenir un emploi permanent et de s'affranchir de la situation de précarité propre à la plupart des travailleurs et travailleuses d'agences. Il s'agit de deux catégories de clauses : les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation et les clauses d'exclusivité et de disponibilité. En outre, de nombreuses agences imposent aux travailleurs des frais de formation. Ce type de clauses au contrat constitue des freins à l'embauche préjudiciables aux travailleurs et aux travailleuses, mais aussi au dynamisme du marché du travail québécois, particulièrement dans une période de forte pénurie de main-d'œuvre.

Les agences de placement de personnel s'assurent d'avoir à leur disposition un bassin de main-d'œuvre suffisant pour répondre rapidement à toutes demandes d'une entreprise utilisatrice. Nous avons souvent constaté, dans leurs contrats, des clauses qui visent à empêcher les personnes qui les signent de travailler pour une autre agence de placement de personnel, d'accepter un poste au sein d'une entreprise utilisatrice de l'agence, de cumuler plusieurs emplois.

La première catégorie de ces clauses est libellée le plus souvent comme clause de non-concurrence ou de non-sollicitation. Ces clauses visent particulièrement à freiner l'embauche auprès des clients de l'agence. Les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation interdisent à la travailleuse ou au travailleur d'occuper un emploi pour toute entreprise utilisatrice où il a été assigné et, parfois même, pour toute entreprise desservie par l'agence, qu'il y ait été affecté ou non³³. Ces clauses s'appliquent pour une période variant de 8 à 24 mois après la fin du contrat, sous menace de devoir verser des sommes importantes.

Dans certains contrats que nous avons étudiés, le défaut de se conformer entraîne une pénalité de 200 \$ par jour d'infraction, jusqu'à un maximum de 5 000 \$. Ces clauses sont souvent abusives, mais les travailleuses et travailleurs devront passer par le tribunal pour les faire reconnaître comme tel. Encore faut-il le savoir et être prêt à déboursier des sommes importantes en frais juridiques. De plus, elles ne sont souvent là que pour faire peur aux travailleuses et travailleurs d'agence et ne sont pas toujours appliquées. Les personnes aux prises avec de telles clauses ne le savent pas ou ne courent pas de risques : elles vont plutôt se conformer au contrat et demeurer à l'emploi de l'agence ou payer les amendes sans discuter.

Mentionnons que le contrat entre l'agence et son client peut aussi prévoir des pénalités pour l'entreprise cliente pour l'embauche permanente d'une personne salariée d'agence. Le montant prévu se situe le plus souvent entre 10 % et 15 % du salaire annuel pour une période de 12 mois après la fin de l'affectation et parfois plus. Plutôt que de représenter un pont vers un meilleur emploi, ces clauses de contrat maintiennent les personnes salariées d'agence dans la précarité.

Témoignage :

Aline vient d'obtenir son diplôme en travail social. Étant à la recherche d'une première expérience de travail, elle accepte l'offre d'une agence de placement. Celle-ci lui fait signer un contrat contenant une clause de non-concurrence selon laquelle Aline s'oblige à ne pas travailler

³³ L'enquête de la CNT révèle qu'environ 32 % des agences, petites ou grandes, interdisent à leurs salariés de se faire embaucher par l'entreprise utilisatrice.

directement pour l'une des entreprises clientes de l'agence avant l'expiration du délai d'un an après la fin du lien d'emploi avec l'agence ou après avoir complété 1 500 heures dans la même entreprise. Un an plus tard, après avoir accompli plusieurs affectations équivalente d'environ 4 mois, Aline est embauchée sur une base permanente par l'une des entreprises clientes. Le lendemain de sa première journée de travail, Aline est contactée par un représentant de l'agence qui lui indique qu'elle n'a pas le droit de travailler pour cette entreprise, car elle n'a pas complété 1500 heures à son compte et une année ne s'est pas écoulée après la fin de son lien d'emploi avec l'agence. L'agence lui demande de cesser immédiatement de travailler pour cette entreprise à défaut de quoi elle entamera des démarches légales contre Aline. L'entreprise utilisatrice contacte Aline à son tour pour lui dire que finalement elle n'est pas en mesure de l'embaucher, car certaines dispositions légales l'unissant à l'agence de placement l'en empêchent. Alors, sans emploi, empêchée de travailler, Aline songe à retourner travailler avec une agence de placement même si le salaire horaire y est inférieur et l'accès aux avantages sociaux inexistant.

La Loi sur les normes de l'emploi (LNE) en Ontario prévoit des interdictions aux agences de placement de créer des obstacles à l'engagement de ses salariés par les entreprises clientes. L'article 74.1 de la LNE condamne l'imposition de frais ou d'autres types de restrictions empêchant les travailleurs des agences de placement et les entreprises clientes d'établir une relation d'emploi.³⁴ Le projet de loi 176 n'avance aucun encadrement des clauses représentant des freins à l'embauche, ce qui constitue l'une de ses principales lacunes. Le fait de perdre de vue cet aspect très pernicieux du mode de fonctionnement d'un grand nombre d'agences affaiblit les mesures d'encadrement de l'activité des agences en produisant un retard encore plus important par rapport aux autres provinces du Canada, tel l'Ontario.

De plus, les agences de placement de personnel exigent la plupart du temps une disponibilité quotidienne. Le plus souvent, l'agence exige que l'on soit disponible entre 8 h et 11 h, du lundi au samedi, pour répondre à l'appel hypothétique de l'agence.³⁵ Comme cette clause restreint de beaucoup la possibilité d'accepter un autre travail, elle devient l'équivalent d'une clause d'exclusivité.

On trouve aussi des clauses d'exclusivité qui exigent de la personne embauchée par l'agence de ne pas travailler pour une agence concurrente ou toute autre entreprise. Dans les deux cas, l'agence ne s'engage d'aucune façon à fournir un nombre d'heures minimales qui garantissent un revenu suffisant en contrepartie de cette disponibilité ni de prime pour la compenser. Si les heures de travail offertes par l'agence sont insuffisantes, la personne employée soumise à une telle clause n'arrive tout simplement pas à gagner sa vie. Il est possible de faire annuler ces clauses abusives, mais encore faut-il le savoir et prendre les recours légaux avec le temps et les frais que cela représente pour des personnes salariées déjà précaires.

Nous recevons de surcroît beaucoup d'appels de personnes ayant signé un contrat contenant une clause selon laquelle elles doivent fournir un nombre important d'heures de travail (ex. : 950 heures) avant de pouvoir mettre un terme à leur engagement auprès de l'agence, sous peine de devoir rembourser les frais de la formation qu'elles ont été obligées de suivre. Dans tous les dossiers que

³⁴ Loi de 2000 sur les normes d'emploi, article 74.8 (1). Une exception – fortement critiquée – est toutefois prévue : l'agence peut demander des frais à l'entreprise cliente si celle-ci établit une relation d'emploi avec l'employé pendant la période de six mois commençant le premier jour de l'affectation.

³⁵ Toujours selon l'enquête de la CNT plus de 52 % des salariés affirment devoir assurer une certaine période de disponibilité au cas où l'agence leur proposerait du travail.

nous avons vus, les frais réclamés sont de 1 000 \$ par semaine de formation suivie. Les personnes qui nous appellent se plaignent de ne pas recevoir suffisamment d'heures de travail pour gagner leur vie et sont donc en situation de devoir chercher un autre revenu alors qu'elles sont sous la menace de devoir rembourser entre 2 000 \$ et 3 000 \$ à l'agence si elles brisent le contrat.

La LNT interdit pourtant à l'employeur de faire payer ses frais d'opération par les personnes salariées. Selon l'article 85.1 de la LNT : « Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise. » Les frais liés aux opérations sont des frais découlant des activités normales de l'entreprise. Si la formation est indispensable à l'entreprise et qu'elle ne constitue pas un actif personnel, les frais de formation peuvent être assimilés à des frais liés aux opérations. Par conséquent, l'employeur ne peut pas en exiger le remboursement. De plus, l'article 85.2 indique qu'« un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation. » Il s'ensuit que la clause de remboursement des frais de formation est illégale et les personnes salariées ne devraient donc pas avoir à rembourser ces frais à l'employeur. Malheureusement, la loi n'est pas assez explicite à ce sujet et peut être sujette à interprétation. Afin d'éviter toute confusion et pour que les travailleuses et travailleurs d'agence puissent faire respecter plus facilement leurs droits, il est important de prévoir une mesure claire.

C'est pourquoi nous demandons :

- Qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter leur accès à un emploi dans les entreprises utilisatrices;
- Que les personnes employées par les agences de placement de personnel soient avisées des postes qui se libèrent au sein de l'entreprise utilisatrice afin qu'elles puissent postuler l'emploi;
- Que la Loi établisse qu'une agence ne peut imposer de restrictions ou de frais à un client pour l'empêcher de procéder à l'embauche de la personne salariée de l'agence, au terme d'une affectation d'au maximum 180 jours de calendrier;
- Que la LNT interdise aux agences de placement de personnel d'inclure, dans les contrats les liant aux personnes salariées, des clauses qui auraient pour effet d'empêcher ces personnes salariées de gagner convenablement leur vie, par exemple une clause de disponibilité ou une clause d'exclusivité qui empêcherait la personne de cumuler plus d'un emploi;
- Que la LNT interdise tout paiement de la part de la personne salariée à l'agence, que ce soit pour de la formation ou pour lui trouver une affectation ou pour tout autre motif.

II^e partie : Améliorer le processus de traitement des plaintes contre le harcèlement psychologique au travail

La récente vague de dénonciation du harcèlement sexuel en milieu de travail a attiré l'attention de la société et du gouvernement québécois sur l'insuffisance des cadres législatif et juridique actuels pour accueillir et traiter les plaintes des victimes de cette violation des droits de la personne. Le projet de loi 176 contient quelques nouveaux moyens qui sont loin d'être suffisants. D'autres leviers sont nécessaires pour que la LNT, mais aussi la CNESST – en tant qu'institution vouée à l'application de la loi - deviennent un rempart contre le harcèlement discriminatoire, mais aussi contre le harcèlement psychologique en général.

Au bas de l'échelle revendique depuis les années 1980 des mesures à la LNT pour protéger les travailleurs et les travailleuses du harcèlement sexuel et psychologique. Nos actions – interventions dans les médias et auprès du public, démarches auprès du gouvernement – ont mené en 1999 à la création d'un comité interministériel sur le harcèlement psychologique. En 2001, nous entreprenons, de pair avec plusieurs groupes de défense des droits et organisations syndicales, une vaste campagne pour l'inclusion dans la LNT d'un recours contre le harcèlement psychologique au travail, combat remporté puisque celui-ci finit par être créé et entre en vigueur en 2004.

1. Simplifier la définition du harcèlement psychologique

Le projet de loi 176 propose, dans un premier temps, un ajout à la définition du harcèlement psychologique des « gestes à caractère sexuel » (art. 30 du P.L. 176) dans le but avoué de renforcer la protection des victimes du harcèlement sexuel. Il est important de mentionner à cet égard que la définition du harcèlement psychologique a constitué, dans le contexte de l'adoption du recours le concernant, l'objet de vives discussions abondamment nourries, entre autres, par les interventions des groupes féministes de défense des droits. La définition du harcèlement psychologique, qui a été retenue finalement à la suite de ces discussions et des débats parlementaires en 2002, s'inspire grandement de la jurisprudence canadienne en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail. En raison de la complexité des relations de pouvoir au travail, il a été décidé d'opter pour une notion englobante – le harcèlement psychologique - au lieu de détailler les différents types de harcèlement.³⁶

Le site Web de la CNESST l'indique d'ailleurs : « La définition du harcèlement psychologique comprise dans la Loi sur les normes du travail inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap »³⁷.

³⁶ Bourgault, Julie, *Le harcèlement psychologique au travail : les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime légal préexistant*, Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, pp.41-42.

³⁷ <https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html#c8480>, consulté le 10 mai 2018.

Depuis l'entrée en vigueur en 2004 de la nouvelle mesure, Au bas de l'échelle a procédé régulièrement à l'évaluation du recours en question³⁸ en se penchant, entre autres, sur l'impact de la définition du harcèlement psychologique sur le processus de traitement des plaintes. Déjà en 2009, à la suite d'une analyse des problèmes rapportés par les travailleurs et les travailleuses au moyen de notre service d'information téléphonique, nous arrivions à la conclusion que la définition du harcèlement psychologique loin d'être incomplète, comporte, au contraire, des éléments en surplus. Ces éléments sont de nature à alourdir le fardeau de la preuve qui repose sur la personne salariée. Selon la définition en vigueur (art. 81.18 de la LNT), le harcèlement psychologique comporte cinq caractéristiques, sauf dans le cas d'une seule conduite grave :

*Une **conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont **hostiles ou non désirés**, laquelle porte **atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un **milieu de travail néfaste**. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte **une telle atteinte** et produit un **effet nocif continu** pour le salarié.*

Selon le recours contre le harcèlement psychologique, c'est à la personne salariée que revient la tâche d'établir qu'elle a été victime de harcèlement. Pour y parvenir, elle doit démontrer que chacun des éléments prévus de la définition du harcèlement à l'article 81.18 de la LNT se retrouve dans le cas qu'elle a vécu. Le fardeau de preuve exigé des personnes salariées est donc très lourd et il est d'autant plus pesant qu'il est difficile pour la victime de présenter des preuves matérielles ou des témoins pour appuyer sa version des faits.

Aussi louable soit l'intention qui soutient la proposition de compléter la définition du harcèlement psychologique par un extrait mentionnant explicitement que celui-ci « comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes, de tels gestes à caractère sexuel », en réalité ce complément risque d'alourdir davantage le fardeau de la preuve du harcèlement discriminatoire, déjà interdit par une loi quasi-constitutionnelle, la *Charte québécoise des droits et libertés*. Aussi, généralement, il n'est pas aisé de démontrer la motivation sexuelle de certains comportements abusifs au travail.

Par conséquent, nous demandons le contraire de ce que le projet de loi 176 avance, à savoir non pas un rajout qui alourdirait davantage le fardeau de la preuve, mais plutôt un allègement de la définition par la suppression à la fin de l'article de la partie « et produit un effet nocif continu pour le salarié » qui s'applique dans le cas d'un seul acte grave. Un geste grave qui porte une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié produit intrinsèquement un effet nocif continu sur la victime. L'obligation de prouver cet élément est une tâche astreignante pour la personne salariée et un élément susceptible de vouer à l'échec sa requête.³⁹

³⁸ Déjà en 2009, Au bas de l'échelle produit une recherche bilan du recours contre le harcèlement psychologique afin d'évaluer sa praticité. Voir Marie-Josée Dupuis, Carole Henry, Ghislaine Paquin « Le recours contre le harcèlement psychologique au travail. Cinq ans plus tard, où en sommes-nous ? », Au bas de l'échelle, 2009.

³⁹ Manon Lizotte c. Coop La Pocatière, 2008 QCCRT 240. Dans ce cas de harcèlement sexuel grave, l'effet nocif continu n'a pas été reconnu parce que la victime n'en avait parlé à personne.

Nous demandons que l'article 81.18 soit libellé de manière suivante :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte.

2. Tenir compte des droits de la personne dans le traitement des plaintes contre le harcèlement discriminatoire en milieu de travail

Toutefois, malgré le fait que la définition du harcèlement psychologique à l'article 81.18 inclut implicitement le harcèlement discriminatoire selon les motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne, le traitement des plaintes à la CNESST, ainsi que les jugements rendus par le Tribunal administratif du travail (TAT) concernant ce type d'infraction, souffrent de graves lacunes, comme le constatait déjà Au bas de l'échelle en 2009.⁴⁰

L'ancienne Commission des relations du travail - comme l'actuel Tribunal administratif du travail -, ne faisait aucune référence aux articles de la Charte (art. 10, 10.1 et 46) interdisant le harcèlement discriminatoire. Certaines décisions minimisent ou passent sous silence les aspects du harcèlement discriminatoire sexuel ou raciste alors que les faits s'y rapportent très clairement.⁴¹ Le fait de traiter les plaintes pour harcèlement discriminatoire en milieu de travail sans tenir compte des protections offertes par la Charte des droits et libertés de la personne marque un recul du principe d'égalité. Il réduit les acquis des luttes historiques pour faire reconnaître et cesser la discrimination à l'égard des femmes et des autres groupes discriminés au Québec selon un des motifs interdits par la Charte.

À cet égard, la Cour suprême du Canada a rendu en février 2018 une décision importante en droit du travail portant sur l'obligation d'accommodement raisonnable des employeurs suite à une lésion professionnelle.⁴² Selon le jugement rendu, l'ensemble des lois et régimes du Québec, y compris les régimes d'indemnisation comme celui de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), doivent être interprétés conformément à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Afin d'amener les décideurs du TAT, mais aussi l'ensemble du personnel de la CNESST affecté à l'accueil et au traitement des plaintes, à appliquer la Charte des droits et libertés, Au bas de l'échelle propose deux mesures.

⁴⁰ « Le recours contre le harcèlement psychologique au travail... », art. cité, pp. 31-34.

⁴¹ Manon Lizotte c. Coop La Pocatière, 2008 QCCRT 240. Cette décision a fait l'objet d'une demande de révision qui a été rejetée (Lizotte c. Alimentation Coop La Pocatière, 2008 QCCRT 521). Voir aussi Firas Cheikh-Bandar c. Pfizer Canada inc., 2008 QCCRT 0124.

⁴² CNESST c. Caron, 2018 CSC 3.

2.1. Prévoir des réparations adéquates aux victimes du harcèlement discriminatoire

Nous voudrions, dans un premier temps, inciter le législateur à se pencher sur la question des réparations pour les victimes du harcèlement discriminatoire en milieu de travail, car les mesures explicitement prévues à l'article 123.15 en guise de réparation sont appropriées uniquement au harcèlement psychologique. Ne tenant pas compte de la nature systémique du harcèlement discriminatoire, elles ne sont guère aptes à freiner ce phénomène.

Nous demandons une réécriture de l'article 123.15 afin que le TAT soit tenu explicitement d'ordonner des remèdes prévus dans la Charte des droits et libertés – dont des remèdes systémiques - pour les décisions visant le harcèlement discriminatoire.

2.2. Instaurer un Observatoire des droits de la personne

Nous jugeons important l'implantation d'une nouvelle structure – l'Observatoire – à l'intérieur de la CNESST. Sorte de comité consultatif, l'Observatoire sera chargé de veiller au respect des droits de la personne lors du traitement de l'ensemble des plaintes à la CNESST. Il s'assurera de l'application de la Charte des droits et libertés dans la division normes du travail, mais aussi dans la division santé et sécurité du travail à la CNESST. Cette structure dépendrait directement de la présidence de la CNESST et serait composée de représentantes ou de représentants des catégories sociales susceptibles de subir de la discrimination au travail, ainsi que des ainsi que des personnes reconnues pour leur expertise en matière de droits de la personne, et notamment en matière de discrimination.

Plus concrètement, l'Observatoire établirait les procédures administratives des recours dès le dépôt des plaintes pour des infractions comportant des éléments de discrimination, dont le harcèlement discriminatoire. Il organiserait également des activités de formation sur la Charte des droits et libertés de la personne à l'intention des intervenantes et intervenants de la CNESST tels que les enquêtrices et enquêteurs, médiatrices et médiateurs, avocates et avocats, mais aussi les personnes préposées à l'information et à la réception des plaintes et autres. L'Observatoire devrait aussi s'assurer que les statistiques produites par la CNESST permettent de faire ressortir les données sur le traitement des plaintes de harcèlement sexuel ou discriminatoire comprises dans les plaintes de harcèlement psychologique.

Il est important de mentionner dans ce contexte qu'indépendamment de la création d'une telle structure, les activités de formation et de sensibilisation aux droits de la personne doivent impérativement être tenues à l'intention des intervenantes et intervenants de la CNESST et des membres du TAT. Il s'agit d'une mesure qu'au bas de l'échelle demandait déjà en 2009 lors d'une rencontre avec la présidence de la Commission des normes du travail.

3. Exiger des politiques de prévention du harcèlement psychologique dans les entreprises

Au bas de l'échelle ne peut que saluer la mesure proposée à l'article 31 du projet de loi 176 obligeant l'employeur de rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. L'obligation d'une politique de prévention peut s'avérer un moyen efficace pour limiter l'ampleur du harcèlement psychologique en milieu de

travail à condition qu'elle soit complète, adéquatement appliquée et connue du personnel. Cette politique devrait indiquer clairement quelles sont les personnes qu'elles protègent, ainsi que les rôles et responsabilités de chacun.

Elle devrait comprendre tous les éléments suivants : un engagement ferme, connu, répété et inscrit dans une déclaration remise ou transmise à tout le personnel et affichée sur les lieux du travail; des mécanismes internes connus, des directives explicites qui permettent à l'employeur d'être informé des situations de harcèlement; des démarches nécessaires pour mettre sur pied rapidement une enquête objective et efficace.

Cette politique pourrait aussi prévoir l'obligation d'intervenir la politique doit prévoir une tolérance zéro du HP et qu'elle avertisse clairement que le non-respect de la politique peut mener à des sanctions disciplinaires pour le ou l'harcéleur, à des mesures de soutien à la victime, le moment où la politique sera mise à jour et une formation sur le harcèlement pour tout le personnel. Les employeurs avaient déjà l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, mais trop peu d'employeurs ont pris cette obligation au sérieux. Selon un sondage réalisé en 2010 par la Commission des normes du travail, 84 % des employeurs disaient connaître leurs obligations, mais 48 % des employeurs dont la taille se situe entre 5 et 49 personnes salariées n'avaient mis en place **aucun** moyen pour le prévenir⁴³. Nous jugeons également important que la CNESST joue un rôle actif auprès des employeurs afin de les éduquer et de vérifier l'application de la mesure les obligeant à instaurer une politique de prévention du harcèlement psychologique.

Pour être sûr que cette obligation soit vraiment respectée, nous demandons également :

- Que la CNESST vérifie que les employeurs remplissent leurs obligations de mettre à la disposition des employés une politique de prévention et leur donne un avertissement, s'ils ne l'ont pas fait;
- Qu'à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, que ce soit en médiation ou au TAT, qu'un avertissement soit donné aux employeurs de se conformer à leurs obligations ET que la CNESST entreprenne des poursuites contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations, après avoir reçu un avertissement;
- Que la CNESST entreprenne une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire Et que cette campagne fasse état des obligations de l'employeur et des conséquences à ne pas s'y conformer.

4. Prolonger les délais de prescription pour déposer une plainte

Actuellement, selon l'article 123.7 de la LNT, « toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite ». Selon les observations recueillies sur le terrain, via notre service d'information téléphonique, ce délai est insuffisant, surtout lorsque le harcèlement psychologique rend la personne salariée malade. Le recours contre le harcèlement discriminatoire en vertu de la Charte des droits et libertés est de 2 ans,

⁴³ Commission des normes du travail, Cahier de consultation du participant et de la participante, Les nouvelles réalités du travail : enjeux et pistes de solution, 2011, p. 38.

alors le délai trop court de 90 jours est une perte importante des droits pour les personnes ayant déposé plainte contre le harcèlement discriminatoire à la CNESST.

Nous recevons régulièrement des appels des travailleurs et des travailleuses qui comprennent la nécessité de porter plainte après une longue convalescence, lorsque, étant obligés de retourner travailler, ils sont à la recherche des moyens pour faire cesser le mauvais traitement qui les a rendus malades. Or, le délai de 90 jours est souvent échu. Alors, ils hésitent à retourner à leur emploi et songent à le quitter.

Au bas de l'échelle demande par conséquent, un prolongement de 90 jours du délai de prescription pour déposer plainte contre le harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT, pour un total de 180 jours, pour permettre aux victimes du harcèlement psychologique de retrouver leurs moyens.

5. Assurer la transparence des données

Depuis la fusion en 2016 des Commissions des normes, de la santé et sécurité et de l'équité, les données concernant le traitement des plaintes en vertu de la LNT sont incomplètes et ne contiennent plus des statistiques détaillées concernant le nombre de plaintes déposées. Par exemple, il n'est plus possible de connaître le nombre de plaintes pour harcèlement psychologique jugées irrecevables, considérées comme étant non fondées ou retirées à la suite d'une entente en médiation à la CNESST ou lors d'une rencontre de conciliation prédécisionnelle au TAT. Comme la majorité des plaintes sont réglées hors-cour par des ententes confidentielles, il est également essentiel que la CNESST, dans la mesure du possible, compile les informations dénominalisées sur la nature des règlements. Il serait important également de recueillir et de rendre public les données concernant le type de harcèlement dénoncé dans la plainte dès son dépôt. S'agit-il de harcèlement sexuel, raciste ou axé sur un autre motif prohibé dans la Charte des droits et libertés ? La transparence des données visant le traitement des plaintes est importante pour déterminer l'efficacité de la loi pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique et pour connaître l'état des lieux du phénomène, y compris en matière de harcèlement discriminatoire porté à l'attention de la CNESST et du TAT.

C'est pourquoi nous demandons :

- Que la CNESST rende transparentes les données détaillées de traitement des plaintes contre le harcèlement psychologique et de l'ensemble des plaintes déposées à la division normes du travail.

6. Offrir un accompagnement des salariés en médiation

Porter plainte contre le harcèlement psychologique constitue un combat qui exige des efforts et des ressources monétaires. Les centaines de personnes qui nous appellent chaque année et qui participent à nos rencontres d'information sur les plaintes et la médiation nous le confirment. Pourtant, ce sont aussi ces actions qui contribuent à créer des milieux de travail plus respectueux des personnes.

Dans les premières années du recours contre le harcèlement psychologique, les personnes salariées avaient accès aux services juridiques de la Commission des normes du travail pour obtenir des

conseils avant la médiation, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Nous considérons que ce service est essentiel à un traitement adéquat des plaintes contre le harcèlement psychologique, surtout compte tenu du nombre élevé de dossiers fermés après la médiation.

Nous demandons :

- Que la CNESST assure aux personnes salariées l'accès gratuit à un avis juridique avant la médiation y compris une liste de ce qui peut être négociable en médiation et de ce que le TAT pourrait accorder dans ce type de plainte.

7. Avoir le droit de choisir son recours

Actuellement, une personne salariée tombée malade à la suite du harcèlement psychologique et qui dépose une plainte sur la base du recours selon la LNT, doit aussi déposer une réclamation pour être indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP). Sinon, elle court le risque que le TAT, division des relations de travail, réduise les réparations auxquelles elle a droit parce qu'il estime probable qu'elle a subi une lésion professionnelle. Elle ne pourrait alors obtenir aucun remboursement pour le salaire perdu, ni de dommages moraux, ni le financement du soutien psychologique auquel elle a dû avoir recours (art. 123.16 de la LNT) en attendant une décision sur l'existence ou non d'une lésion professionnelle. Cette démarche auprès de la division santé et sécurité du travail n'aboutit souvent à aucun résultat : la division n'accepte que quelques réclamations par année.

En principe, une personne qui se croit victime de harcèlement discriminatoire pourrait aussi choisir de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), Malheureusement, la CDPDJ a refusé jusqu'à récemment de prendre les plaintes de harcèlement sexuel et discriminatoire au travail en s'appuyant sur l'article 77 de la Charte qui stipule au 2^e alinéa, paragraphe 4 que la CDPDJ peut refuser ou cesser d'agir en faveur de la victime lorsque la victime ou le plaignant a exercé personnellement, pour les mêmes faits, un autre recours que ceux prévus aux articles 49 et 80. La CDPDJ semble avoir changé d'avis et accepterait dorénavant les plaintes de harcèlement sexuel et discriminatoire au travail. Ça reste à confirmer.

Il faudrait éliminer tous les obstacles légaux ou administratifs qui empêchent la victime d'utiliser le recours de son choix pour qu'elle puisse obtenir des réparations satisfaisantes pour elle.

Nous proposons donc aux législateurs et aux organismes concernés de se pencher sur la possibilité d'enlever ces obstacles dans les recours exercés selon les trois lois (LNT, LATMP et Charte des droits) de manière à offrir le libre choix aux victimes qui pourront exercer alors le recours qui convient le mieux à leurs besoins et correspond le mieux à la réparation de la situation de harcèlement vécue, chaque recours ayant ses avantages et désavantages.

Résumée des revendications d’Au bas de l’échelle

TRAVAIL PRÉCAIRE

- Que la Loi sur les normes du travail établisse qu’un employeur ne peut accorder à une personne salariée des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres personnes salariées qui accomplissent un travail comparable pour la même entreprise, *en raison de son statut d’emploi, notamment* :
 - parce que cette personne travaille habituellement moins d’heures par semaine, ou
 - qu’elle travaille sur une base temporaire, occasionnelle, ou sur appel, ou
 - qu’elle a été embauchée par l’entremise d’une agence de placement, ou
 - qu’elle travaille sur une mesure ou un programme d’employabilité couvert par la Loi sur les normes du travail, ou
 - que le travail est réalisé en dehors de l’établissement.
- Que le terme « établissement » des articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL 176) et 74.1 soit remplacé par le terme « entreprise » afin d’éviter la discrimination salariale des personnes travaillant en télétravail ou dans des filiales différentes des entreprises;
- Qu’un recours soit aménagé dans le cadre de l’article 121.1 pour les travailleurs qui croient que leurs droits prévus aux articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL176) et 74.1 ont été lésés.

Pour éviter que le statut d’emploi ne pénalise les salariés atypiques, nous demandons :

- Que la Loi sur les normes du travail prévoie, pour les personnes salariées qui n’ont pas accès, en raison de leur statut d’emploi, à une partie ou à la totalité des avantages sociaux de l’entreprise, une indemnité salariale équivalente à la contribution versée par l’employeur à ces régimes d’avantages sociaux. Cette indemnité devra être proportionnelle au nombre d’heures travaillées et sera versée soit à la fin du contrat de durée déterminée ou de l’affectation, soit, pour les salariés permanents à temps partiel ou sur appel, à la fin de l’année financière.
- Que soit établie dans la LNT une présomption simple de salariat. Cette présomption viendrait clairement établir à qui incombe le fardeau de prouver le statut de salarié ou d’entrepreneur, ce que ne fait pas la jurisprudence à l’heure actuelle. Ainsi, la personne pour qui est effectué le travail devrait prouver que celle ou celui qui fait le travail n’est pas une personne salariée au sens de la LNT. Cela aiderait notamment les personnes qui travaillent à domicile ou à l’extérieur de l’établissement de l’employeur à contrer les difficultés dans la détermination de leur statut.
- Que soit élargie la portée de l’article 86.1 afin qu’il accorde non seulement le droit au maintien du statut de salarié, mais également le droit à la reconnaissance de ce statut. Ainsi, une personne à qui on attribue, à l’embauche ou en cours d’emploi, un faux statut d’entrepreneur indépendant pourra demander à la CNESST de reconnaître son statut de salarié. L’article 86.1 doit expressément reconnaître la compétence du TAT d’établir le statut de salarié d’un travailleur ou d’une travailleuse.

AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL

- Que la Loi sur les normes du travail établisse un principe de responsabilité solidaire entre les agences de placement et les entreprises clientes afin d'assurer le respect des normes du travail dans leur ensemble. La mise en œuvre de ce principe requiert des modifications aux recours prévus aux articles 122, 124 et 123.6 de la LNT ou par la création d'une nouvelle section dédiée spécifiquement aux mesures qui permettraient à une travailleuse ou à un travailleur d'agence lésé ou qui croit avoir subi des représailles de la part de l'agence d'exercer leurs droits en tenant solidairement responsables l'agence et l'entreprise utilisatrice pour toute réparation;
- Que lorsqu'une réintégration n'est pas possible ou souhaitable pour la travailleuses ou le travailleur de l'agence dans les cas de pratiques interdites, d'un congédiement sans cause juste et suffisante ou de harcèlement psychologique, une indemnité monétaire soit prévue pour compenser la perte d'affectation ou d'emploi;
- Que le terme « sciemment » soit supprimé de l'article qui responsabilise l'entreprise cliente quant au choix de l'agence de placement de personnel avec laquelle elle compte traiter. Voici le libellé proposé: (art. 33, PL 176) à la LNT

92.6. Une entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

- Qu'un registre public de permis d'opération soit instauré et tenu à jour par la CNESST. En ce sens, nous demandons l'ajout d'un deuxième alinéa à l'article 92.5. Voici le libellé proposé :

92.5 [...]

La Commission doit rendre public et tenir à jour un registre des permis délivrés conformément au règlement.

- Que le permis d'opération soit renouvelable annuellement et que les agences soient tenues d'informer rapidement de tout changement d'adresse ou de dirigeants;
- Que ce permis ne soit accordé qu'aux agences qui démontrent leur solvabilité. Qu'un dépôt de garantie soit exigé pour assurer le remboursement des sommes dues aux personnes salariées d'agences. Que le montant du dépôt de garantie soit réévalué avec le renouvellement annuel et augmenté en fonction du nombre d'employés;
- Pour détenir un permis d'opération, une agence de placement de personnel ne peut être propriétaire, filiale, affiliée, liée ou avoir un intérêt direct ou indirect, une participation ou une relation de quelque nature avec les entreprises utilisatrices avec lesquelles elle a des relations d'affaires;
- Que la CNESST en tant qu'organisme responsable de délivrer le permis ait le pouvoir de suspendre ou de révoquer le permis en cas de non-respect des lois ou de pratiques déloyales;

- Qu'une entreprise qui utiliserait les services de travailleuses et travailleurs provenant d'une agence qui fonctionne sans permis d'opération soit passible du paiement d'une amende et, que toute personne ainsi embauchée soit considérée comme salariée de l'entreprise utilisatrice.
- Qu'un contrat écrit soit conclu et fourni à la personne embauchée par l'agence de placement de personnel dans un délai de cinq jours ou moins si une affectation a lieu dès la signature du contrat. Les entreprises utilisatrices qui utiliseront les services de cette personne doivent aussi recevoir une copie du contrat de l'agence;
- Que les informations suivantes soient incluses dans le contrat qui lie l'agence et la personne salariée : d'abord, les renseignements qui permettent d'identifier clairement l'agence de placement de personnel, soit le nom utilisé et le nom au registre des entreprises, si différent, et les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) de l'agence, ainsi que le nom d'une ou plusieurs personnes-ressources de l'agence;
- Que les informations suivantes soient également fournies par l'agence par écrit aux travailleuses et travailleurs temporaires lors d'une affectation : le nom utilisé de l'entreprise cliente ainsi que son nom au registre des entreprises (s'il est différent), les coordonnées du client et celle du lieu de l'affectation (si différent), le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources;
- L'agence devra aussi indiquer dans le contrat de travail le taux horaire ou autre taux de salaire ou de commission et les avantages sociaux rattachés à l'affectation; les heures de travail; une description générale du travail à effectuer; la durée prévue de l'affectation, la période de paie et la journée de paie; les congés, les préavis de mise à pied et de licenciement, etc. Elle devra également indiquer les conditions de travail et les avantages sociaux offerts aux personnes employées par l'entreprise-cliente qui effectuent les mêmes tâches au sein de l'entreprise cliente, aux fins de l'application des articles 41.1, 41.2 (art. 5, PL 176) et 74.1. Ces renseignements doivent être communiqués à la personne salariée et à l'entreprise utilisatrice;
- Que la CNESST publie un document vulgarisé incluant les principales règles et articles de loi s'appliquant aux travailleuses et travailleurs des agences de placement de personnel. Et que l'agence soit tenue de remettre ce document à chaque personne embauchée;
- Que le recours à une agence de placement de personnel soit limité à de véritables besoins ponctuels de main-d'œuvre : remplacement de congé de maladie, remplacement de congés parentaux, de maternité, ou pour obligations familiales, augmentation provisoire des activités de l'entreprise;
- Qu'une entreprise ne puisse utiliser les services d'une agence de placement de personnel pour un poste donné pour une période de plus de 180 jours. Si une personne salariée d'agence continue de travailler au moins cinq jours au-delà de cette période, elle devient automatiquement, sauf si elle ne le souhaite pas, une personne salariée de l'entreprise utilisatrice;

- Qu'il soit interdit à une entreprise ayant procédé à des licenciements dans les six derniers mois de recourir aux services d'une agence de placement de personnel pour que des personnes salariées d'agence effectuent des tâches comparables ou de même nature que celles effectuées par les personnes salariées mises à pied;
- Que lors de l'embauche au sein de l'entreprise utilisatrice, le temps travaillé durant l'affectation soit inclus dans le calcul du service continu;
- Qu'il soit interdit aux agences d'imposer aux personnes à leur emploi toute forme de restriction ou de pénalité qui aurait pour effet de limiter leur accès à un emploi dans les entreprises utilisatrices;
- Que les personnes employées par les agences de placement de personnel soient avisées des postes qui se libèrent au sein de l'entreprise utilisatrice afin qu'elles puissent postuler l'emploi;
- Que la Loi établisse qu'une agence ne peut imposer de restrictions ou de frais à un client pour l'empêcher de procéder à l'embauche de la personne salariée de l'agence, au terme d'une affectation d'au maximum 180 jours de calendrier;
- Que la LNT interdise aux agences de placement de personnel d'inclure, dans les contrats les liant aux personnes salariées, des clauses qui auraient pour effet d'empêcher ces personnes salariées de gagner convenablement leur vie, par exemple une clause de disponibilité ou une clause d'exclusivité qui empêcherait la personne de cumuler plus d'un emploi;
- Que la LNT interdise tout paiement de la part de la personne salariée à l'agence, que ce soit pour de la formation ou pour lui trouver une affectation ou pour tout autre motif.

LE PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Que la définition du harcèlement psychologique qui figure dans l'article 81.18 de la LNT soit allégée par la suppression à la fin de l'article de la partie « et produit un effet nocif continu pour le salarié » qui s'applique dans le cas d'un seul acte grave. Voici le libellé proposé :

81.18 Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte.

- Que l'article 123.15 soit réécrit afin que le TAT soit tenu explicitement d'ordonner des remèdes prévus dans la Charte des droits et libertés – dont des remèdes systémiques - pour les décisions visant le harcèlement discriminatoire;
- Qu'un Observatoire des droits de la personne soit instauré au sein de la CNESST et que des formations à la Charte des droits et libertés et à l'harcèlement discriminatoire soient organisées à l'intention des intervenants;
- Que la CNESST vérifie que les employeurs remplissent leurs obligations de mettre à la disposition des employés une politique de prévention et leur donne un avertissement, s'ils ne l'ont pas fait;
- Qu'à chaque fois que l'on traite une plainte de harcèlement psychologique, que ce soit en médiation ou au TAT, qu'un avertissement soit donné aux employeurs de se conformer à leurs obligations ET que la CNESST entreprenne des poursuites contre les employeurs qui ne se sont pas conformés à leurs obligations, après avoir reçu un avertissement;
- Que la CNESST entreprenne une vaste campagne de prévention et de sensibilisation sur le harcèlement psychologique, incluant le harcèlement sexuel et discriminatoire Et que cette campagne fasse état des obligations de l'employeur et des conséquences à ne pas s'y confirmer.
- Que le délai de prescription pour déposer plainte contre le harcèlement psychologique en vertu de l'article 123.6 de la LNT soit prolongé de 90 jours, pour un total de 180 jours, pour permettre aux victimes du harcèlement psychologique de retrouver leurs moyens;
- Que la CNESST rende transparentes les données détaillées de traitement des plaintes contre le harcèlement psychologique et de l'ensemble des plaintes déposées à la division normes du travail;
- Que la CNESST assure aux personnes salariées l'accès gratuit à un avis juridique avant la médiation y compris une liste de ce qui peut être négociable en médiation et de ce que le TAT pourrait accorder dans ce type de plainte;
- Que les législateurs et les organismes concernés se penchent sur la possibilité d'enlever ces obstacles dans les recours exercés selon les trois lois (LNT, LATMP et Charte des droits) de manière à offrir le libre choix aux victimes qui pourront exercer alors le recours qui convient le mieux à leurs besoins et correspond le mieux à la réparation de la situation de harcèlement vécue, chaque recours ayant ses avantages et désavantages.

IIIe PARTIE : Revendications portées en concertation avec d'autres groupes de défense des droits

Au bas de l'échelle coordonne depuis 35 ans le Front de défense de non-syndiquées (FDNS), une coalition qui regroupe plus de 20 organisations communautaires et syndicales réunies par un objectif commun : l'amélioration des conditions de travail et de vie des personnes non syndiquées. Le FDNS canalise les efforts des acteurs de la mobilisation citoyenne pour créer une vision partagée des mesures à mettre en place.

En tant que membre du FDNS, Au bas de l'échelle adhère aux revendications portées par la coalition. Pour le FDNS comme pour Au bas de l'échelle, l'articulation entre les responsabilités parentales et les responsabilités professionnelles est un enjeu fondamental pour les travailleuses et les travailleurs, particulièrement dans le contexte où l'essor des technologies de l'information et de la communication ont transformé à la fois la vie de tous les jours et le travail⁴⁴. En 2011, l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) identifiait quatre catégories de conditions de travail ayant un effet reconnu sur la conciliation du travail et de la vie personnelle. La LNT intervient directement sur deux de ces catégories : les conditions relatives aux horaires et aux heures de travail et l'accès à certains congés. Outre les mesures facilitant la conciliation travail-vie personnelle, la coalition porte des revendications concernant le travail précaire, le travail à domicile, le télétravail, le travail migrant. Les modalités du préavis de départ et du recours contre le congédiement sans cause juste est suffisante constituent un autre pôle de nos revendications. Finalement, la question du salaire minimum nous préoccupe dans la même mesure.

Par conséquent, nous réclamons les mesures suivantes à la LNT :

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

- Que soit introduit dans la LNT le principe d'une journée normale de travail et qu'elle soit d'une durée de huit heures;
- Que l'article 54 (3) soit abrogé et qu'un règlement spécifie que la semaine normale des cadres est de 40 heures;
- Que l'article 54 (2) « *un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs* »; soit abrogé afin d'enlever cette exclusion;
- Que l'art. 53 de la LNT soit modifié de la façon suivante :

Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail **d'un groupe de salariés ou d'un seul salarié** sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire. »

⁴⁴ ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) et EUROFOUD « *Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail* [synthèse] », 15 février 2017, en ligne : « http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_544140/lang--fr/index.htm » consulté le 27 mai 2018.

- Que la mesure prévue au paragraphe 3 de l'art. 8 du projet de loi *Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements*, soit déplacé à l'art. 59.0.1.

LES HORAIRES DE TRAVAIL

- Que soit intégrée dans la Loi sur les normes du travail une disposition qui permet à chaque personne salariée, dont les horaires sont variables, de recevoir leur horaire de travail au moins 5 jours ouvrables à l'avance;
- Dans le cas où la personne salariée n'a pas reçu son horaire de travail au moins cinq jours l'avance, nous demandons que l'horaire de la semaine précédente s'applique, pour une période ne pouvant dépasser deux semaines;
- Qu'en cas de situation imprévue et hors du contrôle de l'employeur, le point précédant ne s'applique pas;
- Que l'art. 9 (2) du projet de loi soit modifié de la façon suivante : *lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. Lorsqu'un salarié exerce son droit de refus, c'est l'horaire de la semaine précédente qui s'applique.*

LE DROIT DE REFUSER DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Que l'art. 9 du projet de loi vienne modifier l'art. 59.0.1 de la façon suivante pour permettre à une personne salariée de refuser de travailler :

1° **plus d'une** heure au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 12 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

Lorsque cet horaire n'est pas clairement établi dans une convention collective, un décret ou un contrat de travail, il est réputé être de 8 heures par jour.

2° **Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements (art. 8 (3) du projet de loi).**

3° sous réserve de l'article 53, plus de **45** heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de **60** heures de travail par semaine,

4° **Malgré ce qui précède, la semaine ne peut excéder 50 heures, sous réserve d'une entente négociée dans une convention collective telle que définit par la loi.**

5° *lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°. **Lorsqu'un salarié exerce son droit de refus, c'est l'horaire de la semaine précédente qui s'applique.***

LE NOMBRE MAXIMUM D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS UNE ANNÉE

- Que la Loi établisse une semaine maximale de travail de 50 heures;

- Que la Loi limite l'utilisation des heures supplémentaires à 520 heures par année de référence, par personne salariée;
- Qu'il soit interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'elle a atteint ou est sur le point d'atteindre la limite de 520 heures supplémentaires.

LE REPOS HEBDOMADAIRE, LES PÉRIODES DE REPAS ET LES PAUSES-SANTÉ

- Que les travailleuses et les travailleurs aient droit à un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives, ce qui leur permettrait de bénéficier d'une véritable journée sans travail;
- Qu'un repos quotidien obligatoire de 12 heures consécutives soit prévu dans la LNT par période de 24 heures;
- Que soit reconnu le droit de cesser complètement le travail durant la période de repas. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de repas soit majorée à 100% du salaire.
- Que des pauses-santés payées de 15 minutes à l'intérieur de chaque tranche de trois heures consécutives de travail soient prévues à la Loi. Dans le cas où il est impossible de relever les travailleuses et les travailleurs de leur poste, que la période de pause soit payée à temps double.

LA DISPONIBILITÉ

- Que pour les heures de disponibilité exigées hors des lieux du travail, les travailleuses et les travailleurs reçoivent une prime de disponibilité établie en s'inspirant des principales conventions collectives. Ils doivent aussi, bien sûr, être payés pour les heures effectivement travaillées durant cette période de disponibilité.
- Que la Loi interdise à un employeur de demander à une ou un salarié d'être en disponibilité durant la période obligatoire de repos de 12 heures consécutives, que ce soit sur les lieux du travail (les « dormeuses ») ou hors des lieux de travail, avec un téléavertisseur, un téléphone cellulaire, etc.

LE CONGÉ PARENTAL : LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES

- Que la définition proposée pour l'art. 79.6.1 de l'article 17 du projet de règlement inclus les petits-enfants et que l'alinéa 2, paragraphe 5 soit modifié comme suit : « une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux »;
- Que l'article 74 inclut l'absence pour congé parental dans le droit à l'indemnité;
- Que les personnes salariées puissent bénéficier, pendant les congés de maternité, de paternité ou parental de tous les autres avantages auxquels elles auraient droit si elles étaient restées au travail, notamment l'accumulation des droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément à une convention collective ou aux règles en vigueur dans l'entreprise. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la loi plutôt que dans le règlement;

- Qu'une banque de congés de dix jours payés soit accordée à toute personne salariée, pour les absences maladie ou pour responsabilités familiale et ce, dès l'embauche, que ces journées soient fractionnables en demi-journées, de manière à limiter l'impact pour tous de la prise de ces congés;
- Que le troisième alinéa de l'article 79.7 devrait être modifié et que l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour limiter la prise et la durée du congé devrait être supprimée. Cette obligation impose un lourd fardeau de preuve pour la personne salariée comme en témoigne plusieurs décisions des tribunaux, voir par exemple Bouchard et 9180-6166 Québec inc. (Honda de la Capitale), 2015 QCCRT 0031. Nous croyons que l'insertion du 2e alinéa proposé dans le projet de loi à l'art. 18 et l'obligation existante d'informer l'employeur le plus tôt possible de l'absence permettent de prévenir suffisamment les abus.

LE CONGÉ DE MALADIE

- Qu'une banque de congés de dix jours payés soit accordée à toute personne salariée, pour les absences maladie ou pour responsabilités familiale et ce, dès l'embauche, que ces journées soient fractionnables en demi-journées, de manière à limiter l'impact pour tous de la prise de ces congés;
- Que le second alinéa de l'article 79.3 soit abrogé pour faire en sorte que les personnes salariées puissent bénéficier, durant leurs absences pour cause de maladie ou d'accident, de tous les autres avantages auxquels elles auraient eu droit si elles étaient restées au travail, notamment les droits afférents aux congés annuels, l'accumulation de l'ancienneté, le droit de poser sa candidature à un poste affiché selon les règles en vigueur dans l'entreprise et le droit d'obtenir ce poste. Ces avantages doivent être spécifiés immédiatement dans la Loi plutôt que dans le règlement.

LES VACANCES

Nous demandons les congés annuels suivants:

- Moins d'un an *1.5 jour par mois de service,
pour un maximum de 3 semaines (6%)*
- 1 an à moins de 3 ans *3 semaines consécutives (6%)*
- 3 ans et plus *4 semaines consécutives (8%)*

LES CONGÉS FÉRIÉS

- Que le lendemain de Noël soit un congé férié;
- Que Noël, le lendemain de Noël et le 1er janvier puissent être reportés au jour ouvrable précédent ou suivant lorsqu'ils tombent un jour non ouvrable pour la personne salariée;
- Que le 1^{er} mai, fête internationale des travailleuses et des travailleurs, devienne un jour férié, chômé et payé.

LES CONGÉS SANS SOLDE

- Que les personnes salariées puissent bénéficier de deux jours sans solde de congé personnel par année et qu'ils puissent être fractionnés en demi-journées, sans consentement de l'employeur.

LE TRAVAIL PRÉCAIRE

- Que l'art. 3. (2) de la Loi sur les normes du travail soit modifié, et que soit supprimé « *lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore* » et qu'il se lise comme suite :
« 3. La présente loi ne s'applique pas:

2° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, et que cette fonction est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté »;
- Que l'État assume sa responsabilité d'employeur envers les personnes qui œuvrent en maintien à domicile et qui sont rémunérées avec le chèque emploi-service;
- Que l'intégralité de la LNT s'applique à ces travailleuses et à ces travailleurs : droit à 6 % de paye de vacances après cinq ans de service continu et paye de vacances versée au moment des vacances, temps de déplacement et de formation payé, etc.

LE TRAVAIL À DOMICILE OU LE TÉLÉTRAVAIL

- Que le salaire des travailleuses et des travailleurs à domicile soit majoré d'au moins 10 % afin de couvrir les coûts reliés à l'équipement et aux fournitures requis pour l'exécution du travail (local, électricité, chauffage, ligne téléphonique, télécopieur, ordinateur, imprimante, entretien de l'équipement, etc.). Cette somme ne doit pas être incluse dans le calcul du revenu imposable. Nous proposons que cette majoration ne s'applique pas aux personnes qui effectuent du travail à domicile de manière ponctuelle ou occasionnelle;
- Que la LNT interdise à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles envers une personne salariée qui aurait refusé de travailler à la maison, alors que ce n'est pas prévu dans ses conditions de travail à l'embauche, y compris lorsque le salarié travail *en tout ou en partie à domicile*;
- Que soit supprimé de l'alinéa 1 de l'art. 85.1 LNT « au salarié payé au salaire minimum » et que soient ajoutées les personnes qui travaillent à domicile. L'art. 85.1 alinéa 1 devrait se lire comme suit : « Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement, y compris pour les personnes qui travaillent à domicile. Que soit supprimé de l'alinéa 2 « qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum » et que l'article 85.1 alinéa 2 se lise comme suit :« L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises. »Que soit ajouté à l'art.85.1 alinéa 2 :« L'employeur doit rembourser les frais raisonnables liés à l'exécution du travail à domicile, par exemple les coûts relatifs aux assurances, à l'électricité ou au loyer avec la remise de pièces justificatives ».

LE PRÉAVIS DE DÉPART

- Qu'en cas de cessation d'emploi, l'employeur donne les préavis suivants :

0 à moins de trois mois :	aucun préavis
3 mois à moins de 2 ans :	2 semaines
2 ans à moins de 3 ans :	3 semaines
3 ans à moins de 4 ans :	4 semaines
4 ans à moins de 5 ans :	5 semaines
5 ans à moins de 6 ans :	6 semaines
6 ans à moins de 7 ans :	7 semaines
7 ans et plus :	8 semaines

TRAVAIL MIGRANT

- Revoir certains mécanismes juridiques pour assurer une meilleure application des lois du travail aux travailleuses et travailleurs temporaires par exemple : assurer un traitement rapide et prioritaire des plaintes déposées à la Commission des normes de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, effectuer des inspections chez les employeurs pour vérifier l'application des lois, autoriser la personne à rester au Québec durant les procédures, etc.
- Que soient établis des moyens procéduraux (ex. : témoignage par affidavit ou vidéoconférence) qui facilitent l'accès aux tribunaux administratifs en cas de plainte, lorsque le travailleur a quitté le territoire (CRT, CLP, tribunal des droits de la personne, etc.) ;
- Que toutes les personnes travaillant au Québec soient protégées par la Loi sur les normes du travail, et ce, sans égard au statut d'immigration ou à la validité du permis de travail.
- Instaurer un registre des employeurs ;
- Nous croyons nécessaire que le règlement précise le nombre limite de personnes par chambre et par installation sanitaire (douche, bain, toilette) pour chaque habitation dans le but de s'assurer d'un accès raisonnable. Chaque travailleuse ou travailleur, qu'il soit du Québec ou d'ailleurs, a droit à la dignité et au respect;
- En ce qui concerne les logements, le règlement doit également préciser un nombre maximum de personnes par logement pour assurer un accès raisonnable aux appareils ménagers (cuisinière, réfrigérateur, etc.) et aux installations sanitaires (toilette, bain, douche);
- Nous croyons également qu'il est indispensable que le règlement spécifie que les chambres, qu'elles soient dans un logement ou un autre type d'habitation, contiennent des lits à une place et non superposés, avec des sommiers à ressorts. De plus, il doit être stipulé que ces lits soient munis d'un matelas, de couvertures et d'un oreiller propres, en bon état et désinfectés au préalable.

CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

- Que le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante soit accessible après un an de service continu plutôt que deux.

SALAIRE MINIMUM

De concert avec la campagne 5-10-15, nous soutenons qu'un salaire de 15 \$ l'heure est nécessaire pour sortir réellement de la pauvreté les travailleuses et les travailleurs et doit être prévu à la Loi sur les normes du travail. Le gouvernement doit ainsi élever le salaire minimum dans un échéancier rapide s'il souhaite l'atteinte de la cible de réduction de la pauvreté qu'il s'est lui-même fixé dans le Plan d'action gouvernemental pour l'inclusion économique et la participation sociale 2017-2023.

Un relèvement substantiel du salaire minimum est, par ailleurs, compatible avec la réalité économique dans laquelle les entreprises québécoises évoluent; surtout dans le contexte actuel où le taux de chômage est à son plus bas depuis plus de quarante ans, et où le bassin de main-d'œuvre rétrécira ces prochaines années étant donné la vague importante de départs à la retraite.

Enfin, nous remettons en question la cible du salaire minimum actuelle, fixée à 50 % du salaire horaire moyen. Le contexte économique changeant, les études les plus récentes quant à l'impact d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure, ainsi que le caractère questionnable de l'utilisation comme indicateur du salaire moyen des personnes rémunérées à l'heure selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), nous amènent à croire que cette cible est arbitraire. L'utilisation du salaire moyen des personnes rémunérées à l'heure vient exclure du calcul plus d'un million de personnes payées à salaire fixe au Québec, alors qu'elles ont un salaire supérieur à celui des personnes payées à l'heure.

D'autres indicateurs peuvent être utilisés, notamment la mesure de faible revenu à 60 % de la médiane des revenus (MFR-60) et le salaire viable.